



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

University of Lapland



This is a self-archived version of an original article. This version usually differs somewhat from the publisher's final version, if the self-archived version is the accepted author manuscript.

Siirtymät ja kansalaisuus kansainvälisen liikkuvuuden maailmassa

Koikkalainen, Saara Pirjetta; Suikkanen, Asko Juhani

Julkaistu: 01.01.2012

Document Version

Julkaistu PDF-muodossa, tunnetaan myös nimellä tietueversio

Citation for pulished version (APA):

Koikkalainen, S. P., & Suikkanen, A. J. (2012). *Siirtymät ja kansalaisuus kansainvälisen liikkuvuuden maailmassa*. Siirtolaisuusinstituutti. Web reports / Migration institute of Finland Nro 74

Document License

Määrittelemätön

Siirtymät ja kansalaisuus kansainvälisen liikkuvuuden maailmassa

**Saara Koikkalainen
Asko Suikkanen
(toim.)**

Web Reports 74

**Siirtolaisuusinstituutti
2012**



Siirtolaisuusinstituutti

Eerikinkatu 34
20100 Turku

Internet:

www.siirtolaisuusinstituutti.fi

Saara Koikkalainen – Asko Suikkanen (toim.):

Siirtymät ja kansalaisuus kansainvälisen liikkuvuuden maailmassa

Sisällys

Saara Koikkalainen – Asko Suikkanen:	
Johdanto	2
Timo Tammilehto – Seppo Koskinen:	
Suomen sosiaaliturvajärjestelmä ja työperäinen maahanmuutto	10
Marja Katisko:	
Kansalaisuus työyhteisön arjessa. Maahanmuuttajien kertomuksia työelämästä	22
Asko Suikkanen – Ritva Linnakangas – Anni Vilkkö:	
Eläkkeelle siirtymisen dynamiikka	28
Saara Koikkalainen:	
Koulutetut suomalaiset Euroopan työmarkkinoilla	42
Hannu Mikkola:	
Tietotyöntekijä ja kilpailukieltosopimukset kansainvälisissä työsuhteissa	56
Nicol Foulkes:	
Encountering difference. The experience of Nordic highly-skilled citizens in India	71



Johdanto

Länsimaiset yhteiskunnat ovat siirtyneet alityöllisyyden aikakauteen, mikä näkyy toisaalta joukko- ja rakennetyöttömyytenä ja toisaalta erilaisten siirtymien määrän kasvuna työuran aikana. Esimerkkinä voidaan mainita työstä-työhön-siirtymät, joiden taustana ovat työntekijöihin kohdistuvat kasvavat koulutus- ja osaamistason vaatimukset. Työelämän muutokset ovat laajoja: yritykset menevät nurin, liittoutuvat ja muuttavat nopeasti tuotteitaan ja tuotantoaan. Työntekijöiltä edellytetään määrällistä ja laadullista joustavuutta, projektimaista työtapaa, työtaitojen jatkuvaa uusintamista ja työkyvyn ylläpitämistä sekä sosiaalisuutta.

Yksi keskeinen aikakautemme piirre on lisääntyvä työvoiman liikkuvuus sekä liikkuvuuden vaatimukset niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. EU-jäsenyyden jälkeen ulkomaille on muuttanut noin 47.000 korkeasti koulutettua Suomen kansalaista. Paluumuuttaneita, korkeakoulututkinnon suorittaneita Suomen kansalaisia on tällä ajanjaksolla ollut hieman vähemmän, 32.000 (Tilastokeskus 2011). Työvoiman vapaata liikkuvuutta Euroopassa on perusteltu erityisesti taloudellisilla syillä; työmarkkinoiden joustavuuden parantamisella ja korkeammalla tuottavuudella. Vapaa liikkuvuus ja työmarkkinoiden joustavuuden kasvu nähdään Euroopan kilpailuvaltteina. Tässä julkaisussa podimme erilaisia työmarkkinoiden siirtymiä ja joustavuusilmiöitä, niiden ilmenemismuotoja ja eritasoisia merkityksiä.

Spatiaalinen kansalaisuus Euroopan työmarkkinoilla – hanke kokosi yhteen yhteiskuntatieteiden ja oikeustieteiden tutkijoita tarkastelemaan rajat ylittävää liikkuvuutta sekä sen vaikutusta työelämään, työntekijöiden oikeuksiin sekä ulkomailta työskentelevien ihmisten elämänpäiriin. Hanke oli osa Suomen Akatemian Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus -tutkimusohjelmaa (WORK 2008–2011). Työvoiman liikkuvuutta Euroopassa halutaan lisätä, vaikka työnhaku ja ulkomaille töihin muuttaminen ovat työntekijän kannalta katsoen monimutkaisia prosesseja. Rajat ylittävä liikkuvuus muuttaa kansalaisuuden perinteistä sisältöä, sillä kasvava joukko ihmisiä asuu ja työskentelee maassa, jonka sosiaalisia ja taloudellisia kansalaisia he ovat, mutta jonka poliittinen kansalaisuus heiltä puuttuu.

Tutkimushankkeessa paneuduttiin hyvinvoinnin, työn ja muiden elämänpäiriin muuttuviin suhteisiin tarkastelemalla kolmea työn perässä liikkuvaa ryhmää: *Suomesta töitä hakevia maahanmuuttajia, korkeasti koulutettuja suomalaisia, jotka muuttavat Euroopan Unionin sisällä sekä Intiaan työkomennukselle lähetettyjä, etuoikeutettuja muuttajia*. Oikeustieteellinen näkökulma täydensi niitä lakien ja työmarkkinakäytäntöjen rajoja, jotka vaikuttavat sekä Suomeen muuttavien, että Suomesta lähtevien työntekijöiden oikeuksiin, sosiaaliturvaan ja työsuhteiden ehtoihin. Tutkimushanketta täydensi myös Asko Suikkasen Suomen Akatemialta saama varttuneen tieteenharjoittajan apuraha (2010), jonka turvin professori Suikkanen pystyi keskittymään erilaisten *työmarkkinoilla tapahtuvien siirtymien tutkimukseen*. Kansainväliseen liikkuvuuteen liittyvien siirtymien lisäksi huomio kohdistui siis myös työuraan liittyviin siirtymiin Suomessa.

Hankkeen vastuullinen johtaja oli Asko Suikkanen (Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Lapin yliopisto). Hankkeen tutkijoita olivat tähän julkaisuun kirjoittaneet Marja Katisko, (Helsingin yliopisto) Saara Koikkalainen, Timo Tammilehto, Hannu Mikkola ja Seppo Koskinen (Lapin yliopisto), Nicol Foulkes, (Tampereen yliopisto) sekä Anni Vilkkö (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos). Suomalaisen eläköitymistä käsittelevän artikkelin yhtenä kirjoittajana on lisäksi Ritva Linnakangas (Lapin yliopisto).

Maahanmuuttajat Suomessa: kotoutumista sosiaaliturvan kautta ja työmarkkinakansalaisina

Maahanmuuttajan oikeus suomalaiseen sosiaaliturvaan riippuu paitsi Suomessa oleskelun kestosta ja oleskelun perusteesta myös siitä, mistä maasta henkilö Suomeen muuttaa. Oikeutta sosiaaliturvaan ei ole rajoitettu henkilön kansalaisuuden perusteella, vaan kaikilla Suomessa asuvilla henkilöillä on oikeus saada määrättyjä sosiaalietuuksia ja –palveluita; myös niillä, jotka eivät käy työssä. Tiedyt sosiaaliturvaedut on taattava myös muille kuin maassa pysyvästi asuville henkilöille, esimerkiksi lyhytaikaiseen työhön tuleville ja heidän perheilleen. Suomalaisen sosiaaliturvajärjestelmän kannalta monimuotoistuva kansainvälinen liikkuvuus on ongelmallista, sillä Suomen sosiaaliturvan piiriin kuulumisen edellytyksenä on yleensä, että hakija asuu täällä vakinaisesti (Tammilehto & Koskinen 2010). Nykyisellään humanitäärisistä syistä Suomeen muuttavien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan tapahtuu usein sosiaaliturvan, ei työelämän kautta (Koikkalainen et al. 2011).

Suomeen tuleva maahanmuutto on muuttunut 2000-luvulla siten, että humanitääristä syistä muuttaneiden henkilöiden määrä on vähentynyt ja työperäinen maahanmuutto on lisääntynyt. Suomalaista maahanmuuttopolitiikkaa linjaa 1.9.2011 voimaan tullut laki kotoutumisen edistämisestä (2010/1386). Lain kantava periaate on kotouttamispolitiikka, joka tukee maahanmuuttajien pääsyä suomalaisen yhteiskunnan jäseneksi työmarkkinoille osallistumisen kautta. Työmarkkinoille pääseminen ei kuitenkaan automaattisesti takaa Suomeen muuttavalle kokemusta työyhteisön täysivaltaisena jäsenenä olemisesta. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän rooliksi työyhteisössä voi muodostua eräänlainen sivustakatsojan rooli. Kun yksilön etnistä taustaa tarkastellaan mahdollisuutena ja toimintatapana, näkökulma siirtyy yksilötasoa laajempiin konteksteihin. Työskennellessään suomalaisella työpaikalla maahanmuuttaja tuo tullessaan kulttuurisesti muotoutuneen käsityksensä ja tietonsa työn tekemisen tavasta, työmenetelmistä, työyhteisön vuorovaikutussuhteista ja työpaikan rooleista. Maahanmuuttajataustaisen työntekijöiden osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen merkitsee parhaimmillaan työmenetelmien kehittymistä ja parempaa työhyvinvointia. (Katisko 2011.)

Etuoikeutetut muuttajat: suomalaiset eurooppalaisilla työmarkkinoilla ja lähetetyt työntekijät Intiassa

Euroopan sisäisille muuttajille vapaa liikkuvuus tarjoaa mahdollisuuden valita asuinmaa omien, mieltymysten ja uravalintojen perusteella – ainakin jos muuttaja on korkeasti koulutettu, kielitaitoinen ja kykenee luovimaan uuden kohdemaan työmarkkinoilla (Koikkalainen, 2009a,

2011). EU:in ulkopuolelta tuleviin muuttajiin verrattuna Suomen kaltaisesta pienestä maasta muuttavat ovat etuoikeutettuja, sillä euromuuttajiin ei juurikaan kohdisteta integraatiopaineita eikä heitä mielletä 'ongelmaksi' (Koikkalainen 2009b). Myös työnantajan Intiaan lähettämien muuttajien tilanne on samankaltainen (Foulkes 2012, tulossa). Spatiaalinen kansalaisuus tarkoittaa näille ryhmille mahdollisuutta liikkua maasta toiseen, kokea paikkaan liittyviä kuulumisen sekä osallistumisen tunteita, ilman että heidän tarvitsee integroitua kyseiseen yhteiskuntaan perinteisen kansalaisuusmallin vaatimalla tavalla.

Korkeakoulututkinnon suorittaneet suomalaiset muuttajat ovat pärjänneet ulkomailla keskimäärin varsin hyvin. Ne muuttajat, jotka jäävät ulkomaille töihin käyttävät kolmenlaisia työelämästrategioita. *Sopeutumisen strategiaan* kuuluu esimerkiksi kohdemaan työmarkkinoilla tarvittavien taitojen, kuten oikeiden työnhakukanavien ja työhakemusmallien käyttäminen. Pidempään ulkomailla asuneet myös kouluttautuvat ja hakevat tietyn alan työkokemusta parantaakseen työmarkkina-asemaansa. Osa käyttää *erottautumisen strategiaa* korostaen suomalaista työmoraalia tai skandinaavisuutta. Suomalaiselle työnhakijalle kahden harvinaisen kielen taito voi antaa kilpailuetua muihin hakijoihin nähden: suomen ja ruotsinkielen taidon ansiosta he voivat asioida pohjoismaisten asiakkaiden kanssa ja markkinoida tuotteita täkäläisille markkinoille. Kolmas tapa löytää paikkansa kohdemaassa on *uudelleen orientaation strategia*, eli hakeutuminen töihin toiselle alalle. Vaikka oman korkeakoulututkinnon kannalta oltaisiin väärän alan töissä, saattaa uudelleen orientaatio olla oman elämän kannalta kuitenkin tyydyttävä vaihtoehto, jota arvioidaan positiivisin sävyin (Koikkalainen 2012, tulossa).

Toinen etuoikeutettuja ja korkeasti koulutettuja muuttajia koskenut osatutkimus paneutui Suomesta ja Tanskasta Intiaan lähetettyjen työntekijöiden tilanteeseen. Näiden työntekijöiden ja heidän perheidensä elämää sääntelevät työnantajan kanssa tehdyt sopimukset komennustyöstä ulkomailla. Intiaan työkomennukselle lähetetyt työntekijät ja heidän puolisonsa lähtevät Pohjoismaisen hyvinvointivaltion huomasta ja saapuvat kehittyvään maahan, joka toisaalta voi tarjota heille etuoikeutetun luokan elämäntavan, mutta uusi elämäntilanne sisältää myös hyvinvointiin ja sosiaaliturvaan liittyviä riskejä. Rikkaasta länsimaasta kehittyvään maahan muuttavan työntekijän kansalaisuus on kuin monimutkainen kudelma, jonka osat liittyvät eri maihin, yhteisöihin ja toimijatahoihin erivahvaisin sitein. Lähetetyt työntekijät eivät välttämättä joudu kosketuksiin intialaisen yhteiskunnan kanssa poliittisen kansalaisuuden näkökulmasta, mutta he ovat sosiaalisia ja taloudellisia kansalaisia sekä paikallisen ekspatriaattiyhteisön että intialaisten byrokratian, paikalta palkattujen työntekijöiden ja palvelusväen kanssa toimiessaan. (Foulkes 2012, tulossa.)

Kansainvälisen liikkuvuuden oikeudellisia näkökulmia: kansainvälinen työ ja työaikalainsäädäntö sekä tietotyöntekijä ja kilpailukieltosopimukset

Kymmenet tuhannet suomalaiset työskentelevät jossakin työuransa vaiheessa ulkomailla joko kotimaisten tai ulkomaalaisten työnantajien taikka kansainvälisten organisaatioiden palveluksessa. Suomen työmarkkinoilla puolestaan työskentelee yhä enemmän ulkomaalaisia tai ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Heidän tarkkaa määräänsä ei tiedetä, mutta arvioiden mukaan jopa yli 100 000, joista noin puolet on Suomessa vakinaisesti asuvia ja toinen puoli tilapäistä

työvoimaa. Suomeen pysyvästi muuttaneet ja täällä työmarkkinoille hakeutuneet ovat lähtökohtaisesti Suomen työoikeuden piirissä. Saman periaatteen mukaan ulkomaille vakituisesti muuttaneiden tai siellä vakinaisesti työskentelevien suomalaisten työsuhteissa noudatetaan työskentelymaan lainsäädäntöä. Mutta kun suomalainen työntekijä työskentelee tilapäisesti ulkomailla tai kun ulkomaalainen tilapäisesti Suomessa, ei aina ole helppoa määritellä, minkä maan ja mitä työoikeudellisia normeja työhön tulee soveltaa. (Tammilehto 2012, tulossa).

Globalisoituminen ylipäättään ja eurooppalaisten työmarkkinoiden osalta erityisesti työvoiman vapaa liikkuvuus on heijastunut työsuhteisiin monella tavalla. Kilpailevaa toimintaa koskeva sääntely ja sopiminen sekä ulkomaantyötä koskevat työaikaan liittyvät ratkaisut ovat esimerkkejä lainsäädännön haasteista kansainvälisillä työmarkkinoilla. Vaikka työaika ei ulkomaantyön yhteydessä ehkä olekaan keskeisin tai edes hankalin työsuhteasia, siihenkin liittyy monia oikeudellisesti tärkeitä ja tulkinnanvaraisia kysymyksiä, joista työsuhteen osapuolten on tarpeen olla selvillä. (Tammilehto 2012, tulossa). Työaikasääntelyn yhteydessä tulee näkyviin työoikeudessa perinteisesti noudatetun suojeluperiaatteen ja modernien joustavuusvaatimusten osin toisistaan poikkeavat tavoitteet. Työaikasuojaus on tärkeä osa yleistä työsuojelua, joka perustuu pakottavaan lainsäädäntöön. Tietyiltä osin työajoista sopiminen on kuitenkin mahdollista joko työsopimustasolla yksittäisen työntekijän ja työnantajan välillä tai kollektiivitasolla työehtosopimuksin. On kuvaavaa, että näiden kahden tavoitteen, turvan ja joustojen, yhdistäminen on sekä EU:n että kansallisella tasolla valmisteltavan uuden työlainsäädännön lähtökohta. (Tammilehto 2012, tulossa).

Kilpailukieltosopimukset ovat globaali ilmiö mutta niiden kategorinen soveltaminen kaikenlaisiin työsuhteisiin on yleensä lainvastaista. Kilpailukieltosopimuksia tulee käyttää vain niissä työsuhteissa, joissa on työntekijän asemaan, tehtäviin tai työnantajayrityksen toiminnassa tarvittaviin tietoihin liittyvää suojelun tarvetta. Kansalliset työlainsäädännöt sääntelevät kilpailukieltosopimuksia, jotka aktivoituvat työsuhteen päättämisen yhteydessä. Mikäli osapuolten välille on laadittu sitova kilpailukieltosopimus, ei kumpikaan osapuoli voi päättää työsuhdetta ilman seuraamuksia. Käytännössä tämä rajoittaa työntekijän mahdollisuutta työllistyä kilpailevaan yritykseen tai yrittäjänä jopa vuoden ajan työsuhteen päättymisen jälkeen. Työlainsäädännön ollessa kansallista ja vaihtelevaa, hämärtyvät kansainvälisluonteisten työsuhteiden ehdot helposti myös näiden sopimusten osalta. Työsuhteen osapuolet eivät aina kykene ennakoimaan, minkä maan työlainsäädännön mukaisesti kilpailukieltosopimusta tullaan tulkitsemaan ja käytännössä soveltamaan ja millaisia oikeusvaikutuksia sillä on. Kilpailukieltosopimuksilla on siten myös kielteisiä ja eurooppalaisen työvoiman ja palveluiden liikkuvuutta hidastavia vaikutuksia. (Mikkola 2012, tulossa.)

Siirtymien työmarkkinat

Työmarkkinoiden muutoksia on viime aikoina kuvattu esimerkiksi termillä ”siirtymien työmarkkinat” ja niille osallistumista kutsuttu ”työmarkkinakansalaisuudeksi.” Rajat ylittävän liikkuvuuden vaikutuksia integraatioon, osallistumiseen ja kuulumisen tunteisiin voidaan puolestaan tutkia spatiaalisen kansalaisuuden kautta. Lisääntynyt kansainvälinen liikkuvuus liittyy myös kotimaisten työmarkkinoiden muutoksiin, joten myös Suomen tapahtumien vaikutusta on

syytä tarkastella osana eurooppalaisia työmarkkinoita. Suomen Akatemian varttuneen tutkijan hankkeessa Asko Suikkanen selvitti, minkälaisia muutoksia on kohdistunut työikäisen väestön erilaisiin ryhmiin 1980-luvun lopusta vuoteen 2007 ja miten erilaiset työmarkkinoiden muutosta kuvaavat visiot ilmenevät työmarkkinoilla ja työhön osallistumisessa. Tutkimuksessa hyödynnettiin Tilastokeskuksesta hankittua pitkittäisrekisteriaineistoa. Aineisto (1988–2007) muodostuu kymmenestä kohortista, joista tarkasteluun valittiin 10 prosentin otos kustakin. Vanhin kohortti oli syntynyt vuonna 1938 ja nuorin vuonna 1983.

Tulokset osoittavat ikäkohorttien erilaisuutta työmarkkinallisessa selviytymisessä ja hyvinvointimuutoksissa sekä nuorten ikäkohorttien voimakasta sisäistä eriytymistä institutionaalisen elämänkulun osalta. Myös vanhimmissa ikäkohorteissa on havaittavissa työuran loppupuolella työmarkkinallista epävarmuutta ja kasvavaa työttömyyttä ennen eläkkeelle siirtymistä. Tulokset saman ikäryhmän eläkkeelle siirtymisen monista reiteistä ja niiden erilaisista vaikutuksista esimerkiksi yksilöiden toimeentuloon kyseenalaistavat tulkintaa eläkkeelle siirtymisen samanlaisuudesta ja yhtenevyydestä. Eläkkeelle siirtyminen pitää sisällään monia ja monenlaisia eriperusteisia prosesseja. Sama koskee nuorempien ikäluokkien työmarkkinoille rekrytoitumisen ja varhaisen aikuisuuden prosesseja. 1960-luvulla ja 1970-luvun alussa syntyneet ovat joutuneet kohtaamaan 1990-luvun taloudellisen taantuman merkittävänä hyvinvoinnin uhkana ja heidän työllisyysasteensa on jäänyt alhaisemmaksi verrattuna myöhemmin syntyneisiin. 1990-luvun alun taloudellinen taantuma on jättänyt joidenkin hyvinvointiin pysyviä merkkejä, jotka toiset ovat ohittaneet lähes huomaamatta. Erilaistuminen ja valikoituminen ovat muuttumassa entistä monimutkaisemmiksi työmarkkinallisissa ilmiöissä.

Julkaisun rakenne

Tämän artikkelikokoelman tekstit valottavat kahden yllä esitellyn Suomen Akatemian rahoittaman tutkimushankkeen tuloksia ja tarjoavat näkökulmia sekä kansainväliseen liikkuvuuteen, työmarkkinaosallistumiseen että erilaisiin siirtymiin niin maiden kuin erilaisten elämänvaiheiden välillä.

Kolmessa ensimmäisessä artikkelissa keskitytään Suomeen. *Timo Tammilehdon* ja *Seppo Koskisen* artikkelissa analysoidaan Suomen sosiaaliturvajärjestelmää työperäisen maahanmuuton näkökulmasta. Suomen sosiaaliturva on lisääntyneen maahanmuuton olosuhteissa kohdannut haasteita, joihin ei kaikilta osin ole osattu varautua. Suomeen muuttavat työntekijät ovat erilaisessa asemassa riippuen esimerkiksi siitä, ovatko he kotoisin Euroopan Unionin jäsenmaasta vai sen ulkopuolelta sekä siitä, kuinka pitkäksi aikaa he ovat Suomeen jäämässä.

Marja Katisko tarkastelee väitöskirjatutkimuksensa perustuvassa artikkelissa sitä, kuinka maahanmuuttajien kansalaisuus rakentuu työyhteisön arjessa. Työelämässä toimiminen muodostaa tutkimuksessa lähtökohdan siitä, millaiseksi Suomessa asuvan ja työskentelevän maahanmuuttajataustaisen henkilön työmarkkinakansalaisuus muodostuu osallisuutena, jäsenyytenä ja mahdollisuutena. Tutkimusaineisto osoittaa, että autonomisen aseman saavuttaminen työyhteisössä on sidoksissa yhtäältä yksilön omaan työhistoriaan sekä toisaalta siihen, miten muut työyhteisön jäsenet suhtautuvat häneen.

Asko Suikkasen, Ritva Linnakankaan ja Anni Vilkon artikkelissa huomio keskittyy työuran viimeiseen siirtymään: eläkkeelle jäämisen dynamiikkaan Tilastokeskuksen pitkittäisaineiston avulla. Artikkelin mukaan eläkkeelle siirtyminen on monitasoinen ja monireittinen kysymys, johon sisältyy sekä yksilöllisten mahdollisuuksien hyväksikäyttöä että rakenteellista pakkoa. Moninaisten reittien hallinta on ongelmallista, eikä eläkeiän nosto näyttäydä artikkelin tulosten perusteella helppona yhteiskuntapolitiisena tehtävänä.

Kolmessa seuraavassa artikkelissa päähuomio on Suomen rajojen ulkopuolella. *Saara Koikkalaisen* artikkelissa keskitytään korkeasti koulutettujen suomalaisten kokemuksiin Euroopan Unionin työmarkkinoilla. Ulkomailla pärjäävältä työntekijältä vaaditaan sopeutumista, omien vahvuuksien tunnistamista sekä tarvittaessa valmiutta ajatella työuran suunta kokonaan uudelleen.

Hannu Mikkola puolestaan tarkastelee uuteen tietotyöhön liittyvää ilmiötä, kilpailukieltosopimuksia kansainvälisissä työsuhteissa. Erilaisin kilpailukieltosopimuksin yritykset pyrkivät turvaamaan innovaationsa ja tietotaidon, jonka liikkuva työntekijä voisi muuten tarjota kilpailijan käyttöön.

Kokoelman viimeisessä artikkelissa *Nicol Foulkes* kirjoittaa pohjosmaisten lähetettyjen työntekijöiden ja heidän perheidensä kokemuksista Intiassa. Muiden tämän kokoelman kirjoittajien tavoin brittiläinen, mutta Tanskassa vakituisesti asuva Foulkes kirjoittaa äidinkielellään, englanniksi. Olemme koonneet tämän johdannon perään luettelon Spatiaalinen kansalaisuus Euroopan työmarkkinoilla –hankkeen julkaisuista, joista löytyy lisätietoa tämän artikkelikokoelman pohjana olevista tutkimuksista.

Spatiaalinen kansalaisuus Euroopan työmarkkinoilla -tutkimushankkeen julkaisuja

Vertaisarvioidut kirjoitukset:

Kinnunen Merja & Suikkanen Asko 2009: *Jobdanto*. Teoksessa Kinnunen Merja, Autto Janne (eds.) Tänään töissä. Sosiologisia näkökulmia työhön. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Koikkalainen, Saara 2009a: *Työvoiman liikkuvuus Euroopassa*. Teoksessa Kinnunen, Merja & Autto, Janne (toim.): Tänään töissä. Sosiologisia näkökulmia työhön. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Koikkalainen, Saara 2009b: *Europe is My Oyster: Experiences of Finns Working Abroad*. Finnish Journal of Ethnicity and Migration, FJEM vol 4 (2).

Koikkalainen, Saara, Tammilehto, Timo, Kangas, Olli, Katisko, Marja, Koskinen, Seppo, & Suikkanen, Asko 2011: 'Welfare or work: migrants' selective integration in Finland'. Teoksessa Carmel, Emma, Cerami, Alfio & Papadopoulos, Theo (toim.): *Migration and Welfare in the 'New' Europe. Social Protection and the Challenges of Integration*, Bristol: Policy Press.

Koikkalainen, Saara 2012 (tulossa): *Virtual Fields: how to study a scattered migrant population online*. Teoksessa Snellman, Hanna & Hirvi, Laura: *Where is the Field? Exploring labor and migration studies through the lenses of fieldwork*, Helsinki: The Finnish Literature Society (SKS).

Koikkalainen, Saara 2013 (tulossa): *Transnational Highly Skilled Finnish Migrants in Europe: Choosing One's Identity*. *National Identities* –lehden *Europe, migration, identity* –teemanumero.

Koskinen, Seppo 2012: *Määräaikainen ulkomaantyö ja Suomen oikeuden mukainen palkka*. Edita Publishing, Edilex Asiantuntijakirjoitukset 21.5.2012.

Suikkanen, Asko & Lindh, Jari 2010: *Työmarkkinakansalaisuus ja ammatillisen kuntoutuksen luova tuho*. Kuntoutus, No 2 (33), 53–62.

Tammilehto, Timo & Koskinen, Seppo 2010: *Suomen sosiaaliturvajärjestelmä ja työperäinen maahanmuutto*. Edita Publishing, Edilex Asiantuntijakirjoitukset 19.8.2010, referee-artikkeli

Vilkko, Anni, Suikkanen, Asko & Järvinen-Tassopoulos, Johanna (toim.) 2010: *Kotia paikantamassa*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Väitöskirjat:

Foulkes Nicol: *Nordic Privileged Migrants in Indian Mega-Cities*. Tampereen yliopisto, yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, väitöskirjamonografia (tulossa 2012).

Katisko, Marja 2011: Kansalaisuus työyhteisön arjessa. Maahanmuuttajien kertomuksia työelämästä. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2011:9. Helsingin yliopisto. Unigrafia.

Koikkalainen, Saara: *Making it abroad: the case of highly skilled Finns in Europe*. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta, väitöskirjamonografia (tulossa 2013).

Mikkola, Hannu: *Uusi työ, tietotyöntekijä ja kilpailukieltosopimukset*. Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta, artikkeliväitöskirja (tulossa 2013).

Tammilehto, Timo: *Kansainvälinen työ ja työaikalainsäädäntö*. Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta, väitöskirjamonografia (tulossa 2013).

Muut tieteelliset julkaisut:

Foulkes, Nicol: *Encountering Difference: Nordic Privileged Migrants in Indian Mega-Cities*. Teoksessa Heikkilä & Koikkalainen (toim.) 2011: *Finns Abroad. New Forms of Mobility and Migration*. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.

Heikkilä, Elli & Koikkalainen, Saara (toim.) 2011: *Finns Abroad. New Forms of Mobility and Migration*. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.

Koikkalainen, Saara 2011: *Free movement in Europe: Past and Present*. Migration Information Source, April 2011. Washington, DC: Migration Policy Institute.
<http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=836>

Koikkalainen, Saara: *Highly skilled Finnish migrants in the European labour market: why did they move abroad?* Teoksessa Heikkilä & Koikkalainen (toim.) 2011: *Finns Abroad. New Forms of Mobility and Migration*. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.

Koskinen, Seppo & Vettainen, Hannele 2008: *"Yhdenvertaisuus ja syrjintä työsuhteessa - näkökulmia etnisen tai kansallisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään"* Edita Publishing, Edilex
Asiantuntijakirjoitukset 27.6.2008, artikkeli.

Suikkanen Asko, Syväjärvi Antti & Haveri Arto 2009: *Aluekehitystä ja muutosta etsimässä – pohjoisen alueen haasteita*. In Hirvonen Timo, Suikkanen Asko (toim.) ESPON Pohjoisessa. Työ- ja elinkeinoministeriö. Julkaisuja 55.

Suikkanen, Asko & Vilkkö, Anni: *Kuusikymppisten työelämävalinnat: siirtymisreitit eläkkeelle* (artikkelikäsikirjoitus)

Asiantuntija-artikkelit:

Koikkalainen, Saara 2008: *Mikä vetää osaajia ulkomaille?* Tieto&Trendit 9/2008, Tilastokeskus.

Koikkalainen, Saara 2010: *Vibreämpi ruoho aidan takana* Kide, Lapin yliopiston lehti 3/2010.

Koikkalainen, Saara 2011: *Huipulla tuulee – kokemuksia Kalifornian huippuyliopistoista*. Kide, Lapin yliopiston lehti 3/2011.

Suomen sosiaaliturvajärjestelmä ja työperäinen maahanmuutto

Johdannoksi

Sosiaalipolitiikka ja sosiaaliturvan järjestäminen ovat perinteisesti liittyneet kansallisvaltion. Hyvinvointivaltio on tässä merkityksessä ollut kansallinen projekti. Sosiaalipolitiikassa Suomen kansallista liikkumavaraa rajoittavat paitsi yleiset taloudelliset, kulttuuriset ja sosiaaliset muutokset, myös jäsenyys Euroopan unionissa. Suomalaisen sosiaaliturvajärjestelmän keskeisin piirre on sen universaalisuus. Kaikille Suomessa asuville, mutta joidenkin etuuksien osalta myös maassa oleskeleville henkilöille taataan tietyn tasoinen perusturva erilaisten sosiaalisten riskien varalta.¹ Yhdenvertaisuus on universaalin järjestelmän olennainen elementti mutta samalla se on myös perusoikeus, jota ei voida sivuuttaa sosiaaliturvasta käytävässä keskustelussa.

Suomalaisen sosiaaliturvan universaalisuus on ollut järjestelmän vahvuus, mutta yhteiskunnalliset muutokset ja uudet sosiaaliset riskit ovat muuttaneet perinteistä Suomen mallia ja aiheuttaneet järjestelmän toimivuudelle ongelmia. Työvoiman kasvanut liikkuvuus on tuonut yhdenvertaisuuden näkökulmasta suomalaiseen keskusteluun uusia piirteitä, jotka viime aikoina ovat yhä useammin liittyneet sosiaaliturvan rahoitusta koskeviin taloudellisiin näkökohtiin.² Maahanmuuttajien sosiaaliturvaan liittyvät monitahoiset kysymykset ovat yksi esimerkki uusista ongelmista, joihin ei kaikilta osin ole osattu varautua. Laajemmasta näkökulmasta liikkuvuudesta käytävässä keskustelussa on kyse maahanmuuttajien integroimisesta suomalaiseen yhteiskuntaan paitsi helpottamalla heidän työmarkkinoille pääsemistään, myös kohdistamalla maahanmuuttajaryhmiin erilaisia integroitumista edistäviä sosiaalipoliittisia toimenpiteitä.

Suomessa tilastoitujen kansainvälisten muuttojen määrä on kymmenessä vuodessa lisääntynyt 60 prosenttia. Liikkuvuus on huomattavasti lisääntynyt Suomen EU-jäsenyyden jälkeen. Vuonna 2010 Suomeen muutti ulkomailta 29 500 henkilöä, joista EU-maista muuttajia oli noin puolet eli 14 900. Määrä on 3 100 edellisvuotta suurempi ja suurin luku itsenäisyyden aikana. Suomesta ulkomaille muutti 12 650 henkilöä, joista EU-maihin 8 200.³ Maahanmuutto on muuttunut valtaosaltaan ulkomaalaisten muuttoliikkeeksi. Vielä 1980-luvun lopulla Suomen kansalaisten osuus maahanmuutosta oli kaksi kolmasosaa, mutta nykyisin vain joka kolmas maahanmuuttaja on Suomen kansalainen. Merkittävä osa Suomeen työhön tulevista ulkomaalaisista on maassa vain väliaikaisesti.⁴ Lyhytaikaisesti maassa oleskelevien lukumäärästä ei ole tarkkoja tietoja. Työperäisen maahanmuuton osuus lienee kuitenkin vain noin kymmenen prosentin luokkaa maahanmuuton kokonaismäärästä. OECD:n vuoden 2008 tilaston mukaan yleisimmät Suomeen muuton syyt olivat perhesiteet (36 %) ja vapaa liikkuvuus (39 %).⁵

¹ Ks. Kangas 1993, 225-239; Anttonen & Sipilä 2000, 160-177; Arajärvi 2008, 60-63.

² Ks. Tammilehto & Koskinen 2010, 3.

³ Tilastokeskus 2011.

⁴ Ks. Saari 2010. Samanaikaisesti kun ulkomaalaistaustaisen väestön määrä Suomessa kasvaa, myös ulkomaalaisten maastamuutto lisääntyy. Ulkomaalaisista tulijoista noin viidennes palaa jonkin ajan kuluttua takaisin kotimaahansa tai muuttaa johonkin kolmanteen maahan. Ks. Myrskylä 2010.

⁵ OECD 2008.

Suomen sosiaaliturvan piiriin kuulumisen edellytyksenä on yleensä, että hakija asuu täällä vakinaisesti. Maahanmuuttajan oikeus suomalaiseen sosiaaliturvaan riippuu paitsi Suomessa oleskelun kestosta ja oleskelun perusteesta myös siitä, mistä maasta henkilö Suomeen muuttaa. EU/ETA-maiden välillä muuttavien sosiaaliturvaa sääntelee EU-lainsäädäntö. Toisesta Pohjoismaasta tai eräistä muista valtioista, joiden kanssa Suomi on tehnyt sosiaaliturvaa koskevan sopimuksen, Suomeen muuttavien sosiaaliturvaan vaikuttavat asianomaisen sosiaaliturvasopimuksen määräykset. Muusta kuin EU/ETA-maasta tai sosiaaliturvasopimusmaasta muuttavien sosiaaliturva määräytyy pääosin Suomessa oleskelun keston perusteella.

Vapaa liikkuvuus on EU:n kansalaisten perusoikeus

Erityisesti kansalaisten vapaa liikkuvuus Euroopan unionin alueella on lisännyt maahanmuuttoa. Unionin perusoikeuskirjan mukaan jokaisella unionin kansalaisella on vapaus hakea työtä, tehdä työtä, sijoittautua tai tarjota palveluja missä tahansa jäsenvaltiossa. Myös kolmansien maiden kansalaisilla, joilla on lupa tehdä työtä jäsenvaltioiden alueella, on nykyisin oikeus samanlaisiin työehtoihin kuin unionin kansalaisilla.

EU:n lainsäädännössä työntekijöiden vapaa liikkuvuus merkitsee, että kaikki kansalaisuuteen perustuva jäsenvaltioiden työntekijöiden syrjintä työ sopimusten tekemisessä sekä palkkauksessa ja muissa työehdoissa poistetaan. Yleisen järjestyksen tai turvallisuuden taikka kansanterveyden vuoksi perustelluin rajoituksin vapaa liikkuvuus sisältää oikeuden hakea tosiasiallisesti tarjottua työtä, liikkua tässä tarkoituksessa vapaasti jäsenvaltioiden alueella, oleskella jäsenvaltion alueella työn tekemiseksi kyseisen valtion kotimaisten työntekijöiden työsuhdetta koskevien lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten mukaisesti sekä työsuhteen päätyttyä jäädä jäsenvaltion alueelle määrätyn unionin lainsäädännössä säädetyn edellytyksin.

EU-oikeus ei kuitenkaan vaikuta jäsenvaltioiden toimivaltaan säätää sosiaaliturvajärjestelmistään. Unionin oikeus rakentuu periaatteelle, että silloin kun tiettyä lainsäädännön alaa ei ole unionin säännöksillä yhdenmukaistettu, kunkin jäsenvaltion lainsäädännössä voidaan vapaasti vahvistaa edellytykset oikeudelle tai velvollisuudelle liittyä johonkin sosiaaliturvajärjestelmään ja edellytykset, joiden täyttyessä oikeus etuuksiin syntyy. Jäsenvaltioiden on kuitenkin tätä toimivaltaa käyttäessään noudatettava unionin oikeutta.

Suomen perusoikeusjärjestelmä, yhdenvertaisuus ja sosiaaliturva

Suomen perustuslain perusoikeuksia koskevat säännökset koskevat yhtäältä yksilöiden oikeutta tulla kohdelluksi samassa tilanteessa samalla tavalla, ja toisaalta oikeutta riittävään perusturvaan ja ihmisarvoiseen elämään. Oikeutta sosiaaliturvaan ei ole rajoitettu henkilön kansalaisuuden perusteella, vaan kaikilla Suomessa asuvilla henkilöillä on oikeus saada määrättyjä sosiaalietuuksia ja -palveluita; myös niillä, jotka eivät käy työssä. Tiedetyt sosiaaliturvaan kuuluvat etuudet on taattava myös muille kuin maassa pysyvästi asuville henkilöille, esimerkiksi lyhytaikaista työtä tekemään tuleville ja heidän perheenjäsenilleen.

Perustuslain 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. PL 6 §:n 2 momenttiin on kirjattu useimmista ihmisoikeussopimuksista löytyvä laaja-alainen syrjäntäkielto. Säännös kieltää ilman hyväksyttävää perustetta asettamasta ketään eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. ”Alkuperällä” tarkoitetaan säännöksessä kansallista, etnistä ja yhteiskunnallista alkuperää. Kyseinen perustuslain säännös kytkeytyy läheisesti Suomea sitoviin kansainvälisoikeudellisiin ihmisoikeussopimuksiin, muun muassa Euroopan Neuvoston ihmisoikeussopimukseen, johon Suomi liittyi 1989, Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan, jonka Suomi allekirjoitti 1991 ja EU:n perusoikeuskirjaan vuodelta 2000. EU:n perustamissopimuksia uudistanut Lissabonin sopimus vahvisti perus- ja ihmisoikeuksien asemaa unionissa. Se merkitsi EU:n perusoikeuskirjan muuttumista oikeudellisesti sitovaksi, joten perusoikeuskirjalla on sama oikeudellinen arvo ja asema kuin perustamissopimuksilla.⁶

Perustuslain kyseinen säännös tarkoittaa myös pelkkää erilliskohtelua (segregaatiota), eli samojen palvelujen tarjoamista erikseen eri väestöryhmille. Edelleen säännös kieltää suosimasta tai asettamasta jotakin yksilöä tai ryhmää etuoikeutettuun asemaan, mikäli tämä samalla merkitsisi toisiin kohdistuvaa syrjintää. Se ei kuitenkaan estä antamasta joillekin kansalaisryhmille erityisiä etuja tuottavaa lainsäädäntöä.⁷ Tarkemmin yhdenvertaisuuden toteuttamisesta säädetään erityislainsäädännössä. Keskeisin säädös on helmikuussa 2004 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki (21/2004), jonka tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Laki kieltää välittömän (suoran) syrjinnän, välillisen (epäsuoran) syrjinnän, häirinnän sekä ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta. Kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Lakia sovelletaan lisäksi etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään, kun kysymys on sosiaali- ja terveystalvetaista, sosiaaliturvatuksista tai muista sosiaalisin perustein myönnettävistä tuista, alennuksista tai etuuksista.

Oikeudesta sosiaaliturvaan säädetään perustuslain 19 §:ssä, jonka säännökset jakautuvat hierarkkisesti kolmeen ryhmään siten, että osa säännöksistä sisältää subjektiivisen eli tuomioistuimissa toteutettavan oikeuden, osa sitoo lainsäätäjää ja osa sisältää julkiseen valtaan kohdistettavia toimeksiantoja. Jokaisella, joka ei kykene hankkimaan ihmisarvoisen elämän edellyttämää turvaa, on oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon. Käsite ”ihmisarvoinen elämä” viittaa elinolosuhteisiin laajemmin kuin pelkästään ns. eksistenssiminimin turvaamiseen; sitä on mahdollista tulkita myös niin, ettei se rajoitu pelkästään ihmiselämän biologisten vähimmäisedellytysten turvaamiseen.⁸ Lainsäätäjälle on asetettu velvollisuus taata jokaiselle oikeus perustoimeentulon turvaan työttömyyden, sairauden, työkyvyttömyyden ja vanhuuden aikana sekä lapsen syntymän ja huoltajan menetyksen perusteella. Oikeus perustoimeentulon turvaan on itsenäinen etuus suhteessa välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon. Säännös ei kuitenkaan aseta estettä sille, että toimeentuloturvajärjestelmiin voidaan sisällyttää myös tarveharkintaa koskevia säännöksiä.⁹

⁶ Ks. Lissabonin sopimus, Yleiset määräykset 2) b).

⁷ HE 309/1993 vp., 44.

⁸ Ks. Tuori & Kotkas 2008, 219-220.

⁹ HE 309/1993 vp., 70.

Julkisen vallan on myös turvattava, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut sekä edistettävä väestön terveyttä. Sosiaaliset perusoikeudet eivät ota kantaa siihen, minkälainen sosiaalipoliittinen malli Suomessa on oltava. Sosiaaliturvajärjestelmä voi olla universaali asumisperusteinen, työskentelyyn perustuva tai nykyinen, näiden yhdistelmä. Perusoikeudet eivät myöskään edellytä, että kaikilla henkilöillä olisi oikeus samanlaiseen sosiaaliturvaan saman riskin aikana. Sosiaaliturvajärjestelmien on kuitenkin oltava siten kattavia, ettei ns. välinputoajia tule.¹⁰

Maahanmuuttajien osalta kysymys perusoikeuksien henkilöpiirin alueellisesta määrittelystä on keskeinen. Hyväksyttäväksi on katsottu, ettei valtiolla ole yleistä ja ehdotonta - esimerkiksi valtioiden välisestä vastavuoroisuudesta riippumatonta - velvollisuutta turvata perustuslain 19 §:n 2-4 momentissa tarkoitettuja oikeuksia muille kuin sen alueella tai oikeudenkäyttöpiirissä pysyväisluonteisesti asuville. Tällaista vastavuoroisuuteen perustuvaa lähtökohtaa ilmentävät myös Euroopan sosiaalisen peruskirjan 12 artiklan 4 kappaleen määräykset. Määräykset velvoittavat sopijapuolia ryhtymään toimenpiteisiin esimerkiksi tekemällä sopimuksia varmistukseksi muiden sopimuspuolten kansalaisten tasavertaisen kohtelun sopimuspuolten omien kansalaisten kanssa sosiaaliturvaoikeuksien osalta, mukaan luettuna sosiaaliturvalainsäädäntöön perustuvien oikeuksien säilyminen, riippumatta vakuutettujen henkilöiden liikkumisesta sopimuspuolten alueiden välillä. Vastavuoroisuuden periaatteeseen kuuluu myös varmistaa sosiaaliturvaoikeuksien myöntäminen, säilyttäminen ja jatkaminen esimerkiksi laskemalla yhteen kunkin sopimuspuolen lainsäädännön mukaisesti täytetyt vakuutus- tai työskentelykaudet.

Perusoikeusjärjestelmästä sinänsä ei aiheudu yleistä estettä säätää Suomessa asumista koskevia vaatimuksia eri etuuksien saamisedellytyksiin vaikuttavassa lainsäädännössä. Perusoikeusuudistuksen jälkeen valtaosa perusoikeuksista koskee kaikkia Suomen oikeuden soveltamisalan piirissä olevia henkilöitä, Suomen kansalaisten lisäksi myös vieraiden valtioiden kansalaisia ja kansalaisuudettomia.¹¹

EU:n jäsenvaltioiden oikeudesta päättää sosiaaliturvajärjestelmästä

Euroopan unionissa ei ole yhtenäistä sosiaaliturvajärjestelmää, esimerkiksi sosiaaliturvaa koskevia sisällöllisiä etuuksia tai niiden rahoitusta koskevia sosiaalipoliittisia tavoitteita, vaan pääpaino on kansallisten sosiaaliturvajärjestelmien koordinoinnissa. Eräät perustamissopimukseen kirjatut tavoitteet kuitenkin vaikuttavat myös sosiaalipoliittikkaan. Sosiaaliturvan kannalta varsinkin kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltäminen, työvoiman vapaa liikkuvuus ja samapalkkaisuusperiaate (johon kuuluvat myös eläkkeet ja ammattiperusteiset etuudet) ovat keskeisiä. Työntekijöiden vapaa liikkuvuus merkitsee sitä, että yksilöt ja perheet, jotka hyödyntävät yhteisölainsäädännön takaamia oikeuksia, esimerkiksi työssäkäyntiä toisessa

¹⁰ HE 309/1993 vp., 70 ja Sakslin 1999, 230-231.

¹¹ Saraviita 2005, 158-162 ja Sakslin 1999, 245-246. Ks. myös PeVL 48/2006, 4 ja PeVL 22/2004, 2. Kuitenkin tietyt suoraan kansalaisuuteen sidotut perusoikeudet esimerkiksi oikeus saapua maahan sekä äänestys- ja vaalioikeudet kuuluvat vain Suomen kansalaisille.

jäsenvaltiossa, ovat sosiaaliturvaetuuksien saamisen kannalta samassa asemassa kuin asuessaan ja työskennellessään kotimaassaan.¹²

Henkilöiden vapaa liikkuvuus on eräs sisämarkkinoiden perusvapauksista. Kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kiellon mukaisesti kaikkia unionin kansalaisia ja heidän perheenjäseniään, jotka käyttävät oikeuttaan vapaaseen liikkumiseen ja oleskelevat jossakin jäsenvaltiossa, on lähtökohtaisesti kohdeltava tasavertaisesti sen omien kansalaisten kanssa, jollei perustamissopimuksesta tai johdetun oikeuden erityismääräyksistä muuta johdu. Koska rajoittamaton vapaa liikkuvuus kuitenkin saattaa aiheuttaa ongelmia jäsenvaltioiden kansallisille sosiaaliturvajärjestelmille, kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä oleskelulle vastaanottajavaltiossa on asetettu tiettyjä ehtoja. Ehdot voivat olla erilaisia riippuen siitä, onko oleskelu esimerkiksi vain lyhytaikaista, vai onko henkilöiden tarkoituksena jäädä vastaanottajavaltioon pitkäksi ajaksi.

EU:n direktiivin 2004/38/EY, joka koskee Euroopan unionin kansalaisten ja heidän perheenjäsentensä oikeudesta liikkua ja oleskella vapaasti jäsenvaltioiden alueella, johdanto-osan kymmenennessä perustelukappaleessa todetaan ensinnäkin, että henkilöistä, jotka käyttävät oleskeluoikeuttaan ei saisi aiheutua ”kohtuutonta rasitusta” vastaanottavan jäsenvaltion sosiaalihuoltojärjestelmälle oleskelun alkuvaiheessa. Tämän vuoksi olisi unionin kansalaisen ja hänen perheenjäsentensä yli kuuden kuukauden mittaiselle oleskelulle asetettava ehtoja. Vastaanottavalla jäsenvaltiolla on 21. perustelukappaleen nojalla oikeus päättää, myöntääkö se sosiaaliavustusta muille henkilöille kuin työntekijöille tai itsenäisille ammatinharjoittajille taikka sellaisille, jotka säilyttävät tämän aseman, esimerkiksi jouduttuaan työttömäksi, ja heidän perheenjäsenilleen ensimmäisten kolmen oleskelukuukauden aikana. Työnhakijoiden ja opiskelijoiden osalta ajanjakso voi olla kolmea kuukautta pidempi.

Niin kauan kuin oleskeluluvan haltija ei aiheuta kohtuutonta rasitusta oleskeluvaltion sosiaaliturvajärjestelmälle, häntä ei saa karkottaa (16. perustelukappale). Pelkästään siitä, että henkilö turvautuu sosiaalihuoltojärjestelmään, ei ilman muuta saa seurata karkottamistoimenpide, vaan jäsenvaltion on selvitettävä onko kyse vain väliaikaisista vaikeuksista, ja otettava huomioon oleskelun pituus, henkilökohtaiset olosuhteet ja myönnetyn avustuksen määrä arvioidessaan aiheuttaako henkilö kohtuuttoman rasituksen sosiaalihuoltojärjestelmälle. Työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja työnhakijoihin ei missään tapauksessa saa kohdistaa karkottamistoimenpidettä, paitsi yleiseen järjestykseen ja turvallisuuteen liittyvistä syistä. Unionin kansalaisen karkottamista rajoittaa lisäksi kaikissa tapauksissa unionin oikeuden suhteellisuusperiaate, joka tässä yhteydessä merkitsee sitä, että on otettava huomioon henkilön kotoutumisaste, vastaanottavassa jäsenvaltiossa oleskelun kesto, ikä, terveydentila, perhe- ja taloudellinen tilanne ja siteet kotimaahan.

EU:n jäsenvaltioiden sosiaaliturvan yhteensovittaminen rakentuu kolmen keskeisen perussopimuksen periaatteen varaan. Koordinaatiolla ensinnäkin turvataan työntekijälle etuuksien

¹² Ks. joulukuun 1. päivänä 2009 voimaan tulleen Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 48 artikla, (aiempi EY-sopimuksen 42 artikla). Sosiaaliturvan periaatteista yhteisön oikeudessa tarkemmin ks. Sakslin 1999, 74 ss.

maksamisen asuinpaikasta riippumatta. Toiseksi sosiaaliturvaa koskevat asetukset sisältävät määräyksiä vakuuskausien yhteen laskemisesta ja etuuksien maastaviennistä ja kolmanneksi niissä kielletään kansalaisuuteen perustuva syrjintä. Periaatteet ovat samoja, joita käytetään myös kahden- ja monenvälisissä sosiaaliturvasopimuksissa. Asetuksissa näitä periaatteita sovelletaan kuitenkin laajemmin kuin sitä ennen solmituissa sosiaaliturvasopimuksissa.

EU:n asetuksilla on määrätty siitä, minkä maan kansallista lainsäädäntöä sovelletaan henkilön sosiaaliturvaan. Toukokuussa 2010 voimaan tullutta uutta Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta 883/04 (annettu 29. huhtikuuta 2004)¹³ ja sen täytäntöönpanoasetusta 987/2009¹⁴ sovelletaan kaikkiin jonkin jäsenvaltion kansalaisiin, kansalaisuudettomiin henkilöihin ja pakolaisiin, jotka kuuluvat tai ovat kuuluneet jonkin jäsenvaltion sosiaaliturvalainsäädännön piiriin, sekä heidän perheenjäseniinsä ja heidän jälkeensä eläviin. Palkansaajien lisäksi yhteensovittamissäännökset koskevat itsenäisiä ammatinharjoittajia ja virkamiehiä sekä myös muita kuin työssäkäyviä henkilöitä, kuten opiskelijoita ja eläkkeensaajia. Pääsääntö on, että henkilöt, joihin asetusta sovelletaan, ovat vain yhden jäsenvaltion lainsäädännön alaisia. Palkkatyössä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana jossakin jäsenvaltiossa toimivat ovat kyseisen jäsenvaltion lainsäädännön alaisia (lex loci laboris -periaate).

EU:n vakuuttamissäännökset koskevat koko sitä sosiaaliturvaa, jonka asetus kattaa, eli Suomen osalta sekä työskentelyyn perustuvaa (työeläke- ja tapaturmavakuutus) että asumiseen perustuvaa (muun muassa sairausvakuutus ja kansaneläke) sosiaaliturvaa. Uudessa asetuksessa soveltamisalaa laajennettiin lakisääteisiin varhaiseläkejärjestelmiin. Näin ollen myös näiden eläkejärjestelmien piirissä oleville henkilöille kyseiset etuudet voidaan suorittaa toiseen jäsenvaltioon, jossa he ovat myös terveydenhuollon ja perhe-etuuksien piirissä.

Työntekijän ja työnhakijan käsitteet EU-oikeudessa

Työntekijä-käsitteen piiriin kuuluvien osalta oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ja muun muassa sosiaaliturvaan on EU-lainsäädännön mukaan selvä. Sen sijaan työnhakijoiden osalta kysymys oikeudesta oleskeluvaltion sosiaaliturvaetuksiin on monitahoisempi. Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta yhteisön alueella annetun Neuvoston asetuksen (1612/68) ilmaisulla ”työntekijä” tarkoitetaan yhteisöoikeudessa yksinomaan henkilöitä, jotka ovat jo päässeet työmarkkinoille ja jotka voivat tästä syystä vaatia samoja sosiaalisia ja verotukseen liittyviä etuja kuin kotimaiset työntekijät. Tietty työntekijän asemaan liittyvät oikeudet taataan maahanmuuttajatyöntekijöille, vaikkeivät he enää olisi työsuhteessa.¹⁵ Sitä vastoin työnhakijaan, joka hakee ensimmäistä työpaikkaa kyseisessä jäsenvaltiossa, jossa hänellä ei vielä ole ollut työsuhdetta ja jolla näin ollen ei ole riittävän kiinteää

¹³ EUVL L 166, 30.4.2004. Asetus (EY) N:o 883/2004 tuli voimaan 2004, mutta sitä alettiin soveltaa vasta sen jälkeen, kun täytäntöönpano-asetus oli hyväksytty.

¹⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 987/2009, annettu 16. päivänä syyskuuta 2009 sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 883/2004 täytäntöönpanomenettelystä (ETA:n ja Sveitsin kannalta merkityksellinen teksti). EUVL L 284, 30.10.2009, s. 1–42.

¹⁵ Ks. EYT C-35/97 ja EYT C-413/01.

liittymää vastaanottavan jäsenvaltion työmarkkinoihin, yhdenvertaisen kohtelun periaatetta voidaan soveltaa ainoastaan työhön pääsyn osalta.¹⁶

Työttömäksi oleskeluvaltiossaan jääneiden toisen jäsenvaltion kansalaisten osalta kyse on siis ”tosiasiallisen yhteyden” säilymisestä työskentelyvaltion työmarkkinoihin. Tällaisen yhteyden olemassaoloa unionin tuomioistuimen mukaan voidaan arvioida etenkin toteamalla, että henkilö on kohtuullisen ajanjakson ajan todellisesti ja aidosti hakenut työtä kyseessä olevassa jäsenvaltiossa.¹⁷ Jäsenvaltioiden kansalaiset, jotka hakevat työtä toisessa jäsenvaltiossa ja ovat tosiasiallisesti yhteydessä tämän valtion työmarkkinoihin, voivat vedota työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevan perustamissopimuksen määräykseen saadakseen esimerkiksi rahallisia etuuksia, joilla asianomaisen jäsenmaan lainsäädännön mukaan pyritään helpottamaan pääsyä työmarkkinoille. Sosiaaliavustuksina, joihin viitataan direktiivin 2004/38/EY 24 artiklan 2 kohdassa, ei voida kuitenkaan pitää rahallisia etuuksia, joiden tarkoituksena on helpottaa pääsyä työmarkkinoille, riippumatta siitä, miten niitä luonnehditaan kansallisessa lainsäädännössä.¹⁸

Suomen asumisperusteinen ja työskentelyperusteinen sosiaaliturva lyhyesti

Suomessa sosiaaliturva¹⁹ voi perustua sekä asumiseen että työskentelyyn. Perustasoisen sosiaaliturvan piiriin pääsemiseksi riittää maassa asuminen. Asumiseen perustuva sosiaaliturva käsittää oikeuden määrättyihin perhe-etuuksiin (lapsilisät, lasten kotihoidon tuki), terveydenhoitoon, sairaus- ja vanhempainetuksiin, kansaneläkkeisiin (vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke, perhe-eläkkeet, takuueläke) sekä työttömyysturvan peruspäivärahaan ja työmarkkinatukeen. Lisäksi oikeus lasten päivähoitoon, vanhuus- ja vammaispalveluihin ja toimeentulotukeen kuuluvat suomalaiseen perusturvajärjestelmään. Lähtökohtana on tosiasiallinen asuminen ja se, että henkilö pääasiallisesti jatkuvasti oleskelee Suomessa. Asumisperusteiseen sosiaaliturvaan sisältyvien perusturvaetuuksien kattama henkilöpiiri on tästä syystä laaja, mutta etuuksien taso on verraten matala.²⁰

Työskentelyperusteiset sosiaaliturvaetuudet käsittävät työeläkkeet (vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke, perhe-eläkkeet), ammattitauteihin ja työtapaturmiin liittyvät etuudet sekä työttömyysturvaetuudet.

Suomessa sosiaalivakuutusetuudet ja verotus perustuvat lähtökohtaisesti yksilön omaan työhistoriaan, tuloihin ja maksuihin. Suomen kansallinen järjestelmä ei siten tunne johdettuja oikeuksia, joissa perheenjäsenet vakuutetaan, tai joissa heille syntyy asuinvaltiosta riippumatta, oikeus etuuksiin perheen huoltajan mukana.²¹ Järjestelyllä on pyritty kannustamaan henkilöitä työntekoon ja poistamaan työmarkkinoille osallistumisen esteitä. Individuaalimallia ei Suomessa kuitenkaan toteuteta ilman poikkeuksia, vaan eräät sosiaalietuudet ovat edelleenkin riippuvaisia

¹⁶ EYT C-138/02.

¹⁷ EYT C-22/08 & C- 23/08, EYT C-224/98 ja EYT C-258/04.

¹⁸ EYT C-22/08 & C- 23/08.

¹⁹ Sosiaaliturvan käsite ei kansainvälisesti ole yhtenäinen. Englanninkielinen termi *social security* kattaa lähinnä sosiaalivakuutuksen. Termi *social protection* vastaa lähinnä sitä, mitä Suomessa sosiaaliturvalla tarkoitetaan, eli sekä sosiaalivakuutusta että sosiaalipalveluja sekä pääosin myös terveydenhuoltoa. Ks. STM 2011:2, 11.

²⁰ Koskinen 2008, 145-148.

²¹ Ks. STM 2011:2, 11.

kotitalouden käytettävissä olevista tuloista. Maahanmuuttajien osalta Suomen individuaalimalli näyttää lisäksi jatkuvasti aiheuttavan haasteita järjestelmälle, koska joidenkin maahanmuuttajaryhmien oma käsitys perheestä ja elatusvelvollisuudesta eivät vastaa Suomen lainsäädännön lähtökohtia.²²

Sosiaaliturvajärjestelmämme uusia haasteita

Perusoikeuksin näkökulmasta oikeus Suomen sosiaaliturvaan on joiltakin osin ongelmallinen. Perustuslain säännös oikeudesta sosiaaliturvaan ei edellytä esimerkiksi työskentelyä Suomessa, olkoonkin, että työskentely usein osoittaa henkilön tarkoituksena olevan asettua maahan asumaan ellei pysyvästi niin ainakin pitkäaikaisesti. Laki ei kuitenkaan selkeästi erottele mitään ryhmiä sosiaaliturvajärjestelmään hyväksymisen suhteen eikä anna yksiselitteisesti määräaikaakaan, joka Suomessa on oleskeltava. Perustuslain 19 § on Arajärven mukaan ”tyypillinen hyvinvointioikeudellinen säännös, joka edellyttää punnintaa ja valistunutta soveltamista”.²³

Maahanmuuttajien osalta ongelmaksi on tullut sosiaaliturvan ajallinen rajoittaminen. Eräät EU-valtiot ovat asettaneet sosiaalietuuksien maksamiselle tiettyjä oleskeluun liittyviä ehtoja. Suomessakin asia on tullut ajankohtaiseksi, mutta yksiselitteisiä säännöksiä asiasta ei lainsäädännössä ole. Kyseenalaista sitä paitsi on, voidaanko EU-kansalaisten oikeutta sosiaaliturvaan kansallisella lainsäädännöllä edes rajoittaa, koska vapaan liikkumisoikeuden puitteissa henkilöllä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun sen jälkeen, kun hänelle on syntynyt kiinteä side oleskelumaahansa.

Eri tukien maksut perustuvat eri lakeihin ja ne edellyttävät ulkomaalaiselta eripituisia maassaoloaikoja. Työn perustella sosiaaliturva hakevalta edellytetään lisäksi työaika ja palkan suuruutta koskevien vähimmäisehtojen täyttymistä. Käytännössä nämä kriteerit rajaavat esimerkiksi maatalouden kausiluonteiseen työhön tulevat, monet osa-aikaista työtä tekevät ja opiskelijat sosiaaliturvan ulkopuolelle.

Suomen liittyessä Euroopan unioniin pidettiin selvänä, että sosiaalipolitiikka on kansallisessa päätösvallassa. Unionilla ei sosiaaliturvan tai sosiaalipolitiikan alalla sinänsä ole lainsäädännöllistä toimivaltaa muuta kuin unionin alueella liikkuvien työntekijöiden sosiaaliturvan koordinoinnin osalta. EU:n laajentumisen myötä on laajentunut myös sen lainsäädännön henkilöllinen ja alueellinen kattavuus. Unionin lainsäädäntö turvaa muun muassa aiempaa enemmän oikeuksia henkilöille, jotka eivät ole taloudellisesti aktiivisia, toisin sanoen työntekijöitä tai yrittäjiä. Tosin edelleen monet ihmiset pääsevät osallisiksi EU-oikeuden luomista yksilöllisistä oikeuksista sitä kautta, että he ovat taloudellisesti aktiivisen EU-kansalaisen perheenjäseniä. Tämä kehitys puolestaan on lisännyt sosiaaliturvan kustannuksia jäsenmaissa.

Suomen sosiaaliturvassa on tiettyjä erityisjärjestelyjä, joiden sosiaaliturvaluonteeseen huomioonottaminen ei ole itsestään selvää EU:ssa. Suomessa on perinteisesti katsottu, että oikeus sosiaaliturvaan asumisen perusteella ei ole vain tekninen järjestely, vaan sillä on yhteiskunnan

²² Koikkalainen ym. 2011, 4.

²³ Arajärvi 2002, 229.

sosiaalisen koheesion ja tasa-arvon ylläpitämisessä tärkeä merkitys. Unionin sosiaaliturva sitä vastoin rakentuu sisämarkkinoiden lähtökohdille ja sosiaaliturvan osalta työskentelyperusteisille järjestelmille. Erilaiset tavoitteet ovat tulleet näkyviin esimerkiksi EU:n lainsäädäntötoimivaltaan kuuluvan liikkuvien työntekijöiden sosiaaliturvan koordinaation yhteydessä. Maahanmuuttoa koskevan direktiivin yhteydessä on puolestaan tullut esiin, ettei direktiiviehdotuksen vaikutuksia asumisperusteiseen sosiaaliturvaan ole kotimaisen lainvalmistelun alkuvaiheesta lähtien otettu huomioon.²⁴

Suomeen ulkomailta muuttavan oikeus sosiaaliturvaan porrastuu oleskelun perusteen, keston ja asumisedellytysten mukaan. Vakinaisesti Suomeen muuttavalla on oikeus Suomen koko sosiaaliturvaan, mikäli muut edellytykset täyttyvät. Suomessa asumisen katsotaan toteutuvan tänne muuttavan henkilön osalta maahantulosta lukien, jos hänen tarkoituksenaan on jäädä Suomeen vakinaisesti asumaan ja hänellä on vähintään vuoden oleskeluun oikeuttava oleskelulupa, jos tällaista lupaa vaaditaan. EU/ETA-valtioiden kansalaisilta oleskelulupaa ei vaadita. EU/ETA-alueelta Suomeen muuttava on siten heti Suomeen muutettuaan sosiaaliturvan piirissä, jos hänen tarkoituksensa on asua vakinaisesti Suomessa.

Työntekijänä Suomeen muuttavia muita kuin EU:n jäsenmaiden kansalaisia, ETA-maiden kansalaisia tai EU/ETA-maissa vakinaisesti asuvia kolmansien maiden kansalaisia, jotka tulevat Suomeen työhön toisesta jäsenmaasta, voidaan nykylainsäädännön mukaan pitää vakinaisesti Suomessa asuvana, jos heillä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tai vähintään kahden vuoden työsopimus taikka muu siihen rinnastettava sopimus Suomessa tehtävää työtä varten. EU:n jäsenvaltioiden kansalaisilta ja heihin rinnastettavilta henkilöiltä puolestaan ei voida edellyttää vakinaista Suomessa asumista, koska heidän oikeutensa sosiaaliturvaan syntyy työnteon perusteella. Heihin sovelletaan sosiaaliturvalainsäädäntöä työskentelyn tai yritystoiminnan aloittamisesta lukien, jos työskentely yhtäjaksoisesti kestää vähintään neljän kuukautta.

Suomen sosiaaliturvasäännösten kannalta ongelmalliseksi on osoittautunut muun muassa se, että maassa asumista koskeva vaatimus sosiaaliturvaan kuulumisen tai etuuksien saamisen ehtona on EU:n tuomioistuimen oikeuskäytännössä, joka toistaiseksi tosin koskee vain jäsenvaltioiden kansalaisia, katsottu epäsuoraksi syrjinnäksi. Tulevaisuudessa tilanne voi kuitenkin olla toinen, koska maahanmuuton harmonisointia koskevien direktiivien yhteydessä lähtökohtana on, että myös kolmansista maista tulevia, ja direktiivin nojalla oleskeluoikeuden saavia henkilöitä, tulee kohdella yhdenvertaisesti sosiaaliturvan osalta. Yhdenvertainen kohtelu siis tarkoittaisi, ettei asumista koskevia ehtoja voida asettaa. Julkisten terveyspalvelujen osalta se merkitsisi, että Suomeen työskentelemään tulevalle ja oleskeluluvan saaneelle on annettava samat oikeudet terveyspalveluihin kuin maassa asuvilla siinäkin tapauksessa, ettei heillä ole kotikuntaa Suomessa tai työskentelyn olisi tarkoitus kestää vähintään kaksi vuotta.²⁵

Kokonaan omanlaisensa ongelmakentän sosiaaliturvajärjestelmän toimivuudelle muodostaa ns. harmaa talous, joka sinänsä on laillista taloudellista toimintaa, mutta joka tapahtuu joko viranomaisilta salassa tai jonka tulo salataan verojen ja maksujen välttämiseksi. Tutkimusten

²⁴Tämä on merkinnyt muun muassa laajentunutta velvollisuutta maksaa etuuksia ulkomaille. Ks. StVL 10/2009 vp, 2-3.

²⁵ Ks. STM 2011:2, 76.

mukaan talouden kansainvälistymisen myötä harmaa talous on merkittävästi lisääntynyt 2000-luvulla.²⁶ Harmaan talouden yhteiskunnalliset ongelmat eivät rajoitu vain saamatta jääviin verotuloihin, vaan yhä useammat työntekijät näyttävät jäävän työhön perustuvien sosiaalietuuksien ulkopuolelle, koska työnantaja on laiminlyönyt lakisääteiset velvoitteensa. Sosiaalivakuutusmaksujen laiminlyönnit tai alimitoitus voivat johtua myös siitä, ettei työntekijälle makseta työehtosopimusten mukaista palkkaa tai palkanlisiä. Sosiaalivakuuttamisen laiminlyöntejä on käytännössä vaikea havaita. Esimerkiksi palkkakirjanpidossa kaikki voi näyttää lailliselta, vaikka tosiasiaa työntekijän työstä ei ole maksettu eläkevakuutusmaksuja tai muita työnantajasuorituksia oikein. Lakisääteinen sosiaalivakuutus saattaa olla otettu vain osalle työntekijöistä tai vain osa työntekijän saamista ansioista on vakuutettu.²⁷

Sosiaalietuuksien saamatta jääminen ei näiltä osin tietenkään koske pelkästään ulkomaisia työntekijöitä, mutta usein juuri ulkomaalaiset heikon työmarkkina-asemansa takia joutuvat helpommin hyväksikäytön kohteeksi. Harmaa talous ja sen aiheuttamat kilpailuhaitat ovat lisäksi keskittyneet tietyille työvoimavaltaisille toimialoille, joilla työskentelee paljon ulkomaalaisia työntekijöitä. Näitä toimialoja ovat tyypillisesti lyhytaikaista työvoimaa tai kausityövoimaa käyttävät alat, kuten rakennus-, ravintola- ja kuljetusalat.

Harmaan talouden lieveilmiöitä voidaan pyrkiä torjumaan tietoa ja kansalaisten vastuuntuntoa lisäämällä. On kuitenkin selvää, ettei se yksistään riitä, vaan tarvitaan myös lainsäädännöllisiä toimenpiteitä. Näin on Suomessakin hiljattain tehty, kun vuoden 2011 alusta tuli voimaan laki harmaan talouden selvitysyksiköstä (1207/2010).²⁸ Verohallintoon perustetun selvitysyksikön tehtävänä on lisätä yhteiskunnan reagointivalmiutta harmaan talouden ilmiöihin muun muassa laatimalla viranomaisten pyynnöstä velvoitteidenhoitoselvityksiä viranomaisten tehtävien tueksi. Tätä tehtävää koskevat säännökset tulivat voimaan heinäkuun alusta 2011. Velvoitteidenhoitoselvityksen tarkoituksena on edistää viranomaisten hallussa olevan tiedon käyttämistä viranomaisen tehtävissä ja samalla tukea harmaan talouden torjuntaa kyseisessä tehtävässä.

²⁶ Ks. esim. Suomen kansainvälistyvä harmaa talous. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2010.

²⁷ Emt., 132.

²⁸ Valtioneuvoston helmikuussa 2006 vahvistamaan periaatepäätökseen talousrikollisuuden ja harmaan talouden torjumiseksi vuosille 2006—2009 sisältyi lainsäädäntöhanke, joka edellytti valmisteltavaksi viranomaisyhteistyötä talousrikostorjunnassa koskevan lain. Periaatepäätöksessä edellytettiin lisäksi selvittämään viranomaisten mahdollisuudet nykyistä laajempaan tietojen käsittelyyn talousrikosanalyyseissä. Hallituksen esitys laiksi harmaan talouden selvitysyksiköstä sekä verohallinnosta annetun lain 4 §:n muuttamisesta (HE 163/2010) annettiin eduskunnalle lokakuussa 2010 ja se hyväksyttiin 21.12.2010.

Lähteet

Anttonen, Anneli & Sipilä, Jorma: Suomalaista sosiaalipolitiikkaa. Vastapaino. Tampere 2000.

Arajärvi, Pentti: Muuttuva kansaneläke – virtaviivaistettiin periaatteetkin? Teoksessa Hagfors, Robert & Hellsten, Katri & Sakslin, Maija (toim.): Suomen kansan eläke. Kelan tutkimusosasto. Helsinki 2008.

Arajärvi, Pentti: Toimeentuloturvan oikeellisuus. Kela. Helsinki 2002.

Euroopan unionin tuomioistuimen tuomiot:

Asia C-35/97, komissio v. Ranska, Kok. 1998, s. I-05325.

Asia C-224/98, Marie-Nathalie D'Hoop v. Office national de l'emploi, Kok. 2002 s. I-06191.

Asia C-413/01, Franca Ninni-Orasche vs. Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst, Kok. 2003 s. I-13187.

Asia C-138/02, Brian Francis Collins vs. Secretary of State for Work and Pensions, Kok. 2004 s. I-02703.

Asia C-258/04, Office national de l'emploi vastaan Ioannis Ioannidis, Kok. 2005 s. I-08275.

Yhdistetyt asiat C-22/08 ja 23/08, Athanasios Vatsouras (C-22/08) ja Josif Koupatantze (C-23/08) v. Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900, Kok. 2009 s. I-04585.

HE 309/1993 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

Kangas, Olli: Suomi pohjoismaisena hyvinvointivaltiona. Teoksessa Pelkonen, Veli (toim.): Hyvinvointioikeus. Gummerus. Jyväskylä 1993.

Koikkalainen, Saara & Tammilehto, Timo & Kangas, Olli & Katisko, Marja & Koskinen Seppo & Suikkanen, Asko: The Social Welfare System and the Positioning of Migrants in the Finnish Labour Markets. Teoksessa Carmel, Emma & Alfio Cerami & Theodoros Papadopoulos (toim.): Migration and Welfare in the 'New' Europe. Social Protection and the Challenges of Integration, Bristol: Policy Press 2011.

Koskinen, Seppo: Toimeentuloturva. Teoksessa Oikeusjärjestys. Osa II. Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja C 49. Rovaniemi 2008.

Lissabonin sopimus Euroopan unionista tehdyn sopimuksen ja Euroopan yhteisön perustamissopimuksen muuttamisesta, (13.12.2007, 2007/C 306/01).

Maahanmuuttoon ja maastamuuttoon liittyvää sosiaaliturvasäännöstöä selvittäneen työryhmän muistio. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistiota 2011:2

Myrskylä, Pekka: Maahanmuutossa suuria vuosivaihteluita. Tieto & Trendit 4-5/2010. Tilastokeskus.

OECD International Migration Outlook 2008.

PeVL 48/2006. Eduskunnan perustuslakivaliokunnan lausunto sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnalle Hallituksen esityksestä 90/2006 vp kansaneläkelainsäädäntöä, laiksi vammaisuuksista ja laiksi eläkkeensaajan asumistuesta sekä eräiksi niihin liittyviksi laeiksi.

PeVL 22/2004. Eduskunnan perustuslakivaliokunnan lausunto sosiaali- ja terveysvaliokunnalle Hallituksen esityksestä 76/2004 vp asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.
Saari, Matti: Miljoona muuttoa vuodessa. Hyvinvointikatsaus 3/2010. Tilastokeskus.

Sakslin, *Maija*., Sosiaaliset oikeudet ja perustuslaki. Teoksessa Nieminen, Liisa (toim.): Perusoikeudet Suomessa. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1999.

Saraviita, Ilkka: Suomalainen perusoikeusjärjestelmä. Talentum. Helsinki 2005.

Sosiaali- ja terveysvaliokunnan lausunto 10/2009 vp Valtioneuvoston selonteko EU-politiikasta.

Suomen kansainvälistyvä harmaa talous. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2010.

Tammilehto, Timo & Koskinen, Seppo: Suomen sosiaaliturvajärjestelmä ja työperäinen maahanmuutto. Edita. Edilex 2010/18. [www.edilex.fi/lakikirjasto/7229].

Tilastokeskus 2011. Suomen virallinen tilasto (SVT). Muuttoliike. Helsinki.
http://stat.fi/til/muutl/2011/muutl_2011_2012-04-27_tie_001_fi.html [viitattu 30.4.2012].

Tuori, Kaarlo & Kotkas, Toomas: Sosiaalioikeus. WSOYPro. Helsinki 2008.

Marja Katisko

Kansalaisuus työyhteisön arjessa. Maahanmuuttajien kertomuksia työelämästä

Johdanto

Kansalaisuutta tarkastellaan yleensä lainsäädännön, hallinnon, juridiikan ja politiikan kysymyksenä. Perinteisesti määriteltynä kansalaisuudessa on kyse valtion ja kunnan jäsenyydestä, sen ehdoista, oikeuksista ja velvollisuuksista, siis jäsenyydestä poliittiseen yhteisöön. (Lister 1990, 2; Harinen 2000, 27; Valokivi 2008, 50). Marshallin (1964) sosiaaliliberalismiin perustuva kansalaisuusteoria on klassikko, jonka on katsottu perustuvan kansallisvaltion ihanteeseen. Tässä kansalaisuusteoriassa kansalaisuus perustuu laillisiin kansalaisoikeuksiin, sekä poliittisiin ja sosiaalisiin oikeuksiin. Turnerin (2001) mukaan marshallilainen jaottelu on kohdannut haasteita modernin ajan muutoksen ja globalisaation myötä, mikä kyseenalaistaa perinteisen kansalaisuuden ja nationalismin perusteet. Yksilöllinen määritelmä kansalaisuudesta ei enää riitä. Pelkkä juridinen asema suhteessa siihen valtioon, jossa yksilö elää ei anna kokonaisvaltaista kuvaa yksilön kansalaisuudesta. Kansalaisuuden sosiaalinen ja kulttuurinen ulottuvuus (ks. Velthuis 2002) ovat tärkeitä elementtejä kansalaisuutta määriteltäessä.

Väitöskirjatutkimuksessani lähestyn kansalaisuutta neljällä eri tasolla: globaalilla, kansallisella, työyhteisöllisellä sekä yksilöllisellä tasolla. Globalisaatio muodostaa tutkimukseni laajimman mahdollisen viitekehyksen. Olen ymmärtänyt lokaalin ja globaalin siten, että globalisaatio realisoituu paikallistasolla eli työyhteisön kaltaisissa pienyhteisöissä. Globaali ei yksiselitteisesti hallitse paikallista vaan kietoutuu siihen, kun se tulkitaan ja otetaan käyttöön työelämän jokapäiväisissä käytännöissä (ks. esim. Heiskala 1999, 23).

Suomalaista maahanmuuttopolitiikkaa linjaa 1.9.2011 voimaan tullut laki kotoutumisen edistämisestä (2010/1386). Lain kantava periaate on kotouttamispolitiikka, joka tukee maahanmuuttajien pääsyä suomalaisen yhteiskunnan täysivaltaiseksi jäseneksi. Kotouttamisasiat on siirretty valtionhallinnossa sisäasianministeriöstä työ- ja elinkeinoministeriöön. Muutoksella korostetaan hallituksen näkemystä työelämän keskeisestä roolista kotoutumisessa uuteen maahan.

Työelämässä toimiminen muodostaa tutkimuksessani lähtökohdan siihen millaiseksi kansalaisuus muodostuu jäsenyytenä, osallisuutena sekä mahdollisuutena. Kansalaisuus rakentuu siis työelämässä toimimisesta, josta työelämäkertomukset tuottavat tietoa.

Tutkimuksen keskeiset käsitteet, metodologia ja tutkimuskysymys

Kertomus ja skripti muodostavat tutkimukseni käsitteellisen pohjan. Skripti on tietoa, jota meillä on toistuvista arkielämän tilanteista (Schank & Abelson 1977, 41). Käsittelen skriptejä kulttuurisina tietorakenteina, jotka kuvaavat tilannekohtaisia ja stereotyyppisiä tapahtumasarjoja (Quinn & Holland 1987, 67). Kognitiivisen skriptin avulla yksilö jäsentää kokemuksiaan.

Kulttuurinen skripti puolestaan tarkoittaa sitä, että skriptin muodot perustuvat vallalla oleviin tietämisen muotoihin, ja ne rakentuvat eri tavalla eri aikoina ja eri kulttuureissa. Työelämä on sosiaalisten ja kulttuuristen skriptien jäsentämä alue siten että, maahanmuuttajien työelämäkertomukset pohjautuvat yhtäältä tuttuihin skripteihin ja toisaalta poikkeavat niistä (ks. Herman 2002). Työelämässä toimiessaan maahanmuuttajalla on hallussaan toisaalta oma kulttuurinen skripti työelämässä toimimisesta ja toisaalta suomalainen skripti. Tutkimuksen fokuksena on näiden kahden skriptin yhteentörmäykset sekä vaikeudet niiden ymmärtämisessä ja soveltamisessa. Tutkimuskysymykset ovat: Millaisten kulttuuristen skriptien avulla maahanmuuttajat kertovat työelämästä, millaisiin skripteihin maahanmuuttajat tukeutuvat kertomuksissaan ja miten skriptit toimivat työelämän arjessa. Millaiseksi muodostuu maahanmuuttajataustaisen henkilön kansalaisuus työyhteisössä toimiessaan.

Tutkimusaineisto ja analyysitavat

Tutkimusaineisto koostuu yhdeksän Suomessa vakituisesti asuvan ja työskentelevän maahanmuuttajan työelämäkertomuksista. Kutakin haastateltavaa on haastateltu 2—4 kertaa joten tutkimusaineisto koostuu 26 haastattelusta.

Tutkimuksessa maahanmuuttajien työelämäkokemuksia lähestytään kertomuksen tutkimuksen kautta. Aineiston analyysissä en tarkastele yhden hengen haastatteluja yhtenä kertomuksena, enkä siten rakenna psykologisia henkilökuvia joita vertailisin keskenään. Havaintoyksikkönä ovat siten kertomuksen ja puheen jaksot, ei haastateltava henkilönä. Olen analysoinut tutkimusaineistoa havaitsemisen, tuntemisen ja toiminnan lähtökohdista käsin. Tutkimusaineiston järjestelemiseksi olen hyödyntänyt Deborah Tannenin (1993) ja William Labovin (1972) sekä Matti Hyvärisen (1994) odotusanalyysin menetelmää kulttuuristen skriptien paikantamiseksi. Lisäksi olen aineiston analyysiin käyttänyt David Hermanin (2002) käsitteitä kertomuksissa muodostuvista osallistujaroleista ja tapahtumalajeista. Lähtökohtana analyysissä on että maailma, tapahtumat ja kokemukset eivät määrää käytettävissä olevia prosesseja, vaan ne ovat aina puhujan ja kertojan omia kulttuurisesti ja yksilöllisesti ankkuroituneita valintoja.

Keskeisimmät tutkimustulokset

Työpaikan tasavertaiseksi kansalaiseksi tuleminen

Tutkimustulosluvuissa olen yhdistänyt empirian ja kansalaisuuden semantiikan. Olen käyttämäni kertomuksen tutkimusmenetelmien avulla jaotellut työelämäkertomukset niistä avautuvien kansalaisuutta koskevien näköalojen perusteella. Nämä näköalat koostuvat työyhteisön vuorovaikutuksesta, työyhteisön hierarkiasuhteista, eettismoraalisista työnteon periaatteista, yksilön omista selviytymisstrategioista sekä yksilön ja yhteiskunnan välisistä suhteista. Tutkimusaineiston analyysi osoittaa, että kotoutuminen jäsenyyden ja osallisuuden kokemisen suhteen on sidoksissa yhtäältä yksilön omaan työhistoriaan ja toisaalta siihen, miten muut ihmiset häneen suhtautuvat. Oma tapa tehdä työtä voi muodostua joko voimavaraksi, kahleeksi tai kriittiseksi perspektiiviksi työelämässä toimimisessa.

Tutkimuksen keskeisimmät tulokset liittyvät globalisaation ja arkielämän väliseen kuiluun. Suomessa on jo vuosia keskusteltu tulevasta työvoiman tarpeesta väestörakenteen muutoksen myötä sekä kansainvälistymisen myötä saatavasta kansantaloudellisesta hyödyistä. Tutkimusta varten haastateltujen maahanmuuttajien työelämäkertomukset kuitenkin osoittavat, etteivät makrotason edut esimerkiksi työvoiman liikkuvuuden suhteen kohtaa välittömästi tavallista kansalaista ja työyhteisön jäsentä. Useimmissa työelämäkertomuksissa esiintyi puhumisen ja sanomisen kohta, jossa maahanmuuttajatyöntekijä joko uskaltaa puhua tai vaikenee. Joskus puhumisen rohkeus liittyi kielitaitoon, mutta enemmän rohkeuteen tulla nähdyksi ja olla osa suomalaista työyhteisöä. Tärkeän roolin suomalaisessa työyhteisössä saavat muut työntekijät, jotka joko *puhuvat* maahanmuuttajataustaisen kollegansa osaksi työyhteisöä tai *vaikenevat* hänet marginaaliin. Monessa työelämäkertomuksessa maahanmuuttajalle avattiin suomalaisen työelämän ja työyhteisön käsikirjoitus, tapa tehdä työtä, eikä niin kutsuttua skriptien vaihtoa tapahtunut.

Oleellista sanojan ja puhujan roolissa on se, että siihen liittyy toimijuus. Yhdistin työelämäkertomuksista rakentuvat *tietoisuuden ja toimijuuden maisemat* (Bruner 1986, 14; Hyvärinen 2010, 105) toimijuuden astetta jäsentävään aloitteen ja vastaanoton ulottuvuuteen. Useimmat kertomukset sijoittuivat tietoisuuden maisemaan, joka muodostuu siitä, mitä toimijat tietävät, ajattelevat ja tuntevat. Useimpien kertojien osallistujarooliksi muotoutui kokijan ja havaitsijan rooli, joka sijoittuu toiminnan ulottuvuudessa vastaanoton puolelle. Siirtyminen toiminnan maisemaan (jota hallitsevat aikomukset, päämäärät, tilanteet ja keinot) ja kertojan roolista toimijaksi ja sanojaksi hyppääminen ei aineiston mukaan ole maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle helppoa. Toiminnan maisemaan liittyy myös kuulijan roolissa oleminen, mutta tällöin rooli sijoittuu toimijuuden astetta jäsentävään vastaanoton ulottuvuuteen.

Sanojan rooli työyhteisössä voi aineiston mukaan liittyä kulttuuriseen skriptiin, joka käsittelee työntekijän ja esimiehen vuorovaikutuksen muotoja. Skripti tuottaa työntekijälle ja esimiehelle tietyt roolit, joiden mukaan heidän oletetaan toimivan. Tutkimuksessa haastatellut maahanmuuttajat ovat omaksuneet lähtömaissaan työhierarkian, jonka mukaan esimiehellä on pääsääntöisesti valtaa ja sen myötä myös sananvaltaa. Aineisto osoittaa, että työskennellessään Suomessa maahanmuuttajataustainen työntekijä tarvitsee paljon rohkeutta ennen kuin hän voi omaksua sanojan roolin toisaalta suhteessa esimiehiinsä, mutta ennen kaikkea suhteessa kollegoihinsa. Tutkimusta varten haastattelemani Aisha ja Pihla osoittivat kertomuksissaan, kuinka he siirtyivät havaitsijan roolista sanojan rooliin ja samalla heidän toimijuutensa työyhteisössä kasvoi. Oleellista heidän kertomuksissaan oli myös suomalaisten kollegoiden rooli sanojina. Kertojat muistavat toisten ihmisten sanomiset ja koostavat ammatillista identiteettiään työntekijänä kollegoiden sanomisten kautta. Tällöin yksilön omakuva ei rakennu vain muista ihmisistä irrallisen yksilön tekoina ja ajatuksina, vaan jokainen tärkeä toinen liitetään sanomisen kautta osaksi omaa kokemusta ja kertomusta (ks. Hyvärinen 2010, 105). Pihlan kertomus uupumuksesta on esimerkki siitä, miten maahanmuuttajataustainen työntekijä voi ajaa itsensä umpikujaan toimiessaan toisten odotusten ja toisten käsikirjoitusten varassa kuin muu työyhteisö. Aishan ja Pihlan kertomukset osoittivat myös sen, että suomalaiset kollegat voivat olla tietämättään tärkeässä asemassa työyhteisön skriptin avaajina: kuuntelijoina, kysyjinä sekä myönteisen palautteen antajina.

Ramin kertomuksessa maahanmuuttajatyöntekijän rooli puhujana ja sanojana on rajallinen. Rami kuvaa tilanteita työyhteisössä, jossa hän *voisi puhua, mutta hän ei saa siihen mahdollisuutta*. Hän kertoo työstä sairaalan osastolla ja tuo esiin, että suomalaisella kollegalla on enemmän sananvaltaa kuin maahanmuuttajataustaisella työntekijällä, kun on kyse esimerkiksi lääkkeenjaosta, omaisten kohtaamisesta ja työparin valinnan mahdollisuudesta. Ramin puheessa korostuu vahva tarkkailluksi ja epäilyksi tulemisen kokemus, jonka voi ajatella olevan kaukana täysivaltaisen jäseneksi tulemisen kokemuksesta. Sofian kertomuksessa suomalainen kollega toimii sanojan roolissa suomalaisen skriptin avaajana päiväkodin arkisessa tilanteessa koskien lapsen ja aikuisen vuorovaikutusta.

Puhujan ja sanojan roolista on kyse myös Zahran kertomuksessa, jossa suomalaiset kollegat avaavat suomalaisen hoitotyön skriptiä, jonka mukaan vanhusasiakkaalle olisi puhuttava äänekkäästi. Zahra kuitenkin vastustaa tätä annettua skriptiä ja pyrkii säilyttämään oman tapansa kohdata asiakas kuuntelemalla ja koskettamalla. Razia puolestaan ottaa hetkeksi sanojan roolin, mutta joutuu kuitenkin toimimaan suomalaisen kollegan skriptin mukaisesti.

Sorayan kertomuksessa suomalaiset kollegat *vaikenevat* jättämällä tervehtimättä tai silloin, kun haluavat kritisoida kollegaa. Maahanmuuttajataustainen työntekijä oppii vaikenemisen osana kulttuurista skriptiä. Soraya pohtii oman kulttuurisen skriptinsä muutosta kohti vaikenemisen ja puhumattomuuden skriptiä: kun ei puhu, ei tarvitse odottaa, että työkaverit vastaisivat.

Työelämäkertomuksien jaksoissa esiintyvät esimerkit skriptien vaihtamisesta tai vaihtamatta jäämisestä tärkeissä työyhteisön tilanteissa ja kohtaamisissa voisivat kannustaa keskustelemaan jopa käytännön sovelluksista sen suhteen, miten työelämässä pitäisi osata vaihtaa kokemuksia ja keskustella vaihtelevista odotuksista ja skripteistä. Työyhteisöissä laadittavat toiminta- ja työsuunnitelmat voisivat olla merkittäviä asiakirjoja, joissa auki kirjoitetut työn tekemistä koskevat skriptit olisivat muutakin kuin vain mappien täytettä: ne voisivat tarjota maahanmuuttajille aktiivisen subjektiaseman ja tukea aktiivista kansalaisuutta.

Haluan korostaa nimenomaan vuorovaikutuksellista prosessointia työtä koskevien skriptien tunnistamisessa ja vaihdossa. Työyhteisö on sosiaalinen yhteisö, jossa kansalainen toimii toisten kansalaisten kanssa. Suomalainen tapa ei aina ole se ainoa mahdollinen, mutta toisaalta myös erilaisista työkulttuureista tulevien työntekijöiden on hyvä tunnistaa omat työtä koskevat kulttuurisesti muotoutuneet skriptinsä.

Tavoitteena aktiivinen kansalainen ja työyhteisön jäsen

Kansalaisuuden määitykset kertovat, millaisessa yhteiskunnassa haluamme elää. Kansalaisuuspolitiikka ja käytännöt määrittelevät, ketkä hyväksytään yhteiskunnan ja Suomi-merkkisen kansallisvaltion täysivaltaisiksi jäseniksi. Kansalaisuuspolitiikka vaikuttaa niin ulkomaalaispolitiikkaan, kotouttamispolitiikkaan kuin käsityksiin monikulttuurisuudesta (esim. Ronkainen 2006, 252—253).

Olen tutkimuksessani nostanut esiin hyvinvointikansalaisuuden rapautumisen sekä oikeuksiin perustuvan kansalaisuuden kritiikin. Oman aikamme republikanismi liittyy mielestäni aktiivisen kansalaisuuden käsitteeseen, jossa kansalainen nähdään velvollisuuksia omaavana ja aktiivisena toimijana. Ihmisten ryhmäjäsenyyksillä ei kansalaisuuden saamisen kannalta ole suurta merkitystä. Tärkeämpää on se, kuinka kukin *yksilö* pystyy osoittamaan olevansa aktiivinen ja tuottava yhteiskunnan jäsen.

Aktiivinen kansalaisuus ja kotouttaminen voidaan nähdä vuorovaikutuksellisenä prosessina siten, että kotoutuminen on sekä kansalaisuuden ehto että päämäärä. Kotouttamisprosessin päämääränä ja tavoitteena on se että maahanmuuttaja työllistyy. Aktiivisuus työelämässä nähdään siis tavoitteellisenä tilana, jossa maahanmuuttaja osallistuu ympäröivän yhteiskunnan toimintaan ja kartuttaa näin yhteistä hyvää. Ristiriita syntyy silloin, kun etnisyyttä pidetään samanaikaisesti oikeutena ja yksilöllisenä valintana muiden vaihtoehtojen rinnalla.

Kun yksilön etnistä taustaa tarkastellaan mahdollisuutena ja toimintatapana näkökulma siirtyy yksilötasoa laajempiin konteksteihin. Työskennellessään suomalaisella työpaikalla maahanmuuttaja tuo tullessaan oman kulttuurisesti muotoutuneen käsityksensä ja tietonsa työn tekemisen tavasta, työmenetelmistä, vuorovaikutussuhteista ja työpaikan rooleista. Tutkimusaineistoni koostuu erilaisista kertomuksista yksittäisten maahanmuuttajien selviämisestä kulttuurien, kielten ja skriptien välisessä ristiaallokossa. Berger ja Luckmann (1966/1994) puhuvat sosiaalisesta tietovarannosta, joka syntyy, kasvaa ja välittyy sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Sekä maahanmuuttajataustaisten että niin sanotun kantaväestöön kuuluvien erilaisuuden tunnistaminen, tunnustaminen ja hyödyntäminen kasvattavat työyhteisön tasolla sosiaalista tietovarantoa. Työyhteisöt muodostuvat sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, joissa skriptien vaihdosta voisi tulla arkipäiväistä aktiivista toimintaa. Oikeus olla toista mieltä ja kyseenalaistaa vallitsevia työelämän käsikirjoituksia on yhdenvertaisen työyhteisön perusta, jossa ei vältytä ristiriidoitakaan. Erilaisuuden vastapainona olisi hyvä korostaa myös samanlaisuutta. Erilaisuuden lisäksi on kiinnostavaa myös se, mikä yhdistää ihmisiä yli rajojen.

Työelämän kokemuksilla ja työelämään rakentuvalla inklusioilla ja eksklusioilla on tärkeä rooli aktiivisen kansalaisuuden rakentumisessa. Tutkimusaineistoni osoittaa että työelämän kokemukset kertomusten tarkka analyysi antaa uutta tutkimustietoa kansalaisuudesta osallisuutena, jäsenyytenä ja mahdollisuutena. Kertomuksen tutkimuksen välineillä on mahdollista kerätä pientä ja paikallista tietoa, jota hyödyntämällä monikulttuurisen työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus oppia uutta sekä omasta että toisten kulttuureista. Työyhteisön kannalta tämä merkitsee parhaimmillaan työmenetelmien kehittymistä ja parempaa työhyvinvointia. Maahanmuuttajat tuovat yhteiskuntaan palasen globaalia osaamista, joka muokkautuu ja muovautuu näin osaksi suomalaisten työyhteisöjen osaamista.

Lähteet

Berger Peter L & Luckmann Thomas (1966): Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma. Suom: Vesa Raiskila. Helsinki: Gaudeamus, 1994.

Bruner Jerome (1986) Actual Minds, Possible Words. London: Harward University Press.

Harinen Päivi (2000) Valmiiseen tulleet. Tutkimus nuoruudesta, kansallisuudesta ja kansalaisuudesta. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.

Heiskala Risto (1994) Sosiaalinen konstruktionismi. Teoksessa Risto Heiskala (toim.) Sosiologisen teorian nykysuuntauksia. Helsinki: Gaudeamus, 146–172.

Herman David (2002) Story logic: problems and possibilities of narrative. Lincoln: University of Nebraska Press.

Hyvärinen Matti (1994) Viimeiset taistot. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Julkaisu nro 6/1994. Tampere: Vastapaino.

Hyvärinen Matti (2010) Haastattelukertomuksen analyysi. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 90–118.

Labov William (1972) Language in the inner city: studies in the black english vernacular. Philadelphia: The University of Pennsylvania Press.

Laki Kotoutumisen edistämisestä 2010/1386

Lister Ruth (1990) The Exclusive Society: Citizenship and the Poor. London: Child Poverty Action Group.

Lister Ruth (1997) Citizenship: Feminist Perspectives. London: MacMillan Press.

Lister Ruth (2003) Citizenship: Feminist perspectives. 2nd Ed. New York: Palgrave Macmillan.

Marshall Thomas H (1964) Class, Citizenship and Social Development with an Introduction by Seymour Martin Lipset. New York: Doubleday.

Quinn Naomi & Holland Dorothy C (1987) Culture and cognition. Teoksessa Holland Dorothy & Quinn Naomi (toim) Cultural models in language and thought. Cambridge: Cambridge University Press, 3–42.

Ronkainen Jussi (2006) Monikansalaisuus ja monimuotoistuva suomalaisuus. Teoksessa Tuomas Martikainen (toim) Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Etnisten suhteiden ja kansainvälisen muuttoliikkeen tutkimuksen seura ry. Tietolipas 212. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 237–256.

Tannen Deborah (1993) What's in a Frame? Surface Evidence for Underlying Expectations. Teoksessa Deborah Tannen (toim.) Framing in discourse. Oxford: Oxford University Press, 14–56

Turner Bryan.S (2001) The erosion of citizenship. British Journal of Sociology, 52:189–209.

Valokivi Heli (2008) Kansalainen asiakkaana. Tutkimus vanhusten ja lainrikkojien osallisuudesta, oikeuksista ja velvollisuuksista. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Velthuis Ruud (2002) Why Should We Have Political Education. Lifelong Learning in Europe. 4/2002, 214–220

Eläkkeelle siirtymisen dynamiikka

Johdanto

Viime aikoina on tiiviisti keskusteltu tarpeesta pidentää työuria. Pyrkimyksenä on ollut aikaan saada yhteinen näkemys pitkäjänteisistä ratkaisuista työurien pidentämiseksi, työeläkejärjestelmän rahoituksen turvaamiseksi ja eläketurvan varmistamiseksi sekä sen huomioon ottamiseksi, että työntekijät kokisivat mielekkäänä jatkaa työssä nykyistä pidempään. Artikkelissa osallistutaan tähän ajankohtaiseen keskusteluun kuvaamalla ikäkohortteihin 1938 ja 1943 kuuluvien elämäntilanteita ja siirtymistä eläkkeelle. Tarkastelukulmamme on kontekstisidonnainen kohdistuen kahteen ikäkohorttiin ja tiettyyn yhteiskunnalliseen aikaan. Luomme ensin yleiskatsauksen eläkkeelle siirtymisen reitteihin ja näiden kohorttien osuuksiin eri eläkereiteillä. Tämän jälkeen tarkastelemme lähemmin sitä, miten kullakin eläkereitillä olleet eroavat sukupuolen, koulutustason ja sosioekonomisen aseman suhteen ja millainen tulokehitys eri eläkereiteillä syntyy.

Rekisteripohjainen aineisto on koottu Tilastokeskuksessa ja sen avulla seurataan tarkasteltaviin kohortteihin kuuluvista joka kymmenettä (10 %:n satunnaisotoksena) vuodesta 1988 vuoteen 2007. Aineisto on muodostettu ensisijaisesti ikäkohorttien suhteesta työvoimaan kuulumiseen ja työvoiman ulkopuolelle siirtymiseen. Aineistossa on muuttujia mm. työssäkäyntitilastosta, tulonjakoaineistosta, verohallinnon ja Kansaneläkelaitoksen tietokannoista. Vuonna 1938 syntyneet olivat seurannan alkaessa 50-vuotiaita ja sen päättyessä vuonna 2007 69-vuotiaita. Vuonna 1943 syntyneet olivat seurannan alkaessa 45-vuotiaita ja seurannan päättyessä vuonna 2007 64-vuotiaita eli vanhuuseläkeiän kynnyksellä.

Tutkimusasetelman ja -aineiston vahvuutena on eläkkeelle siirtymisen institutionaalisten reittien ja prosessien kuvaaminen ja pohtiminen. Olemme kiinnostuneita sekä sosiaalisen ajan että elämänkulun erityisen vaiheen (eläkkeelle siirtymisen) dynamiikasta ja muutoksista. Kronologisen ajan osalta tutkimme 1900-luvun viimeistä ja 2000-luvun ensimmäistä vuosikymmentä, jolloin on ollut käynnissä merkittävä suomalaisen yhteiskunnan ja sen tuotantoteknologisen murroksen aikakausi ja sen seurausilmiöt. Eurooppaa on koskenut toisen modernin syveneminen (Beck 2000) ja Suomea erityisesti talouden perustoimialojen (paperi- ja metalliteollisuuden) suhteellisen osuuden pieneneminen ja teollisten työpaikkojen siirtyminen maan rajojen ulkopuolelle sekä yksityisten palvelujen suhteellisen osuuden kasvu (Heiskala 2006). Rakenteellisten muutosten seurauksena Suomeen syntyi rakenne- ja joukkotyöttömyys 1990-luvun taantuman aikana, ja sillä oli vaikutuksia ikääntyvien työllisyyteen, työelämästä vetäytymiseen ja eläkkeelle siirtymiseen (Rantala ja Vaitinen 2010, 22–23). Tuotannollista muutosta on purettu mm. laajan työkyvyttömyyspolitiikan avulla (OECD 2003; OECD 2008).

Vuoden 2005 eläkeuudistuksessa pyrittiin myöhentämään eläkkeelle siirtymisen ajankohtaa joustavan eläkkeelle siirtymisajankohdan ja kannustavien eläkekertymien avulla (Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti 2005; ks. myös Hakola ja Määttänen 2007). Tämän voidaan

olettaa näkyvän ikäkohortin 1943 eläkkeelle siirtymisen dynamiikassa ja ajoittumisessa. Ikäkohorttien 1938 ja 1943 keskinäinenkin vertailu antaa viitteitä politiikkamuutoksen vaikutuksista yksilöiden suuntautumiseen eläkkeelle ja eri tavoin muotoutuvista mahdollisuuksista ja niihin sisältyvästä päätöksenteosta. Molempien ikäkohorttien työmarkkinakansalaisuudelle on ollut tyypillistä pitkäaikainen osallistuminen työhön ja suhteellisen pysyvien työsuhteiden hallitsevuus (ks. myös Suikkanen ja Kangas 1998). Molemmille ikäkohorteille on ollut yhteistä yleinen taloudellinen nousukausi eläkkeelle siirtymisen aikoihin ja välittömästi sitä edeltäneenä ajankohtana (vuodesta 1996 vuoteen 2007). Molempia ikäkohortteja koskee yhteiskunnan ja sen talousrakenteen nopea muutos, jonka voidaan ennakoida ehdollistaneen ikäkohortteihin kuuluvien mahdollisuuksia jatkaa työelämässä haluamallaan tavalla.

Työelämästä eläkkeelle siirtymisen reitit

Merkittävä tekijä ikäkohorttien 1938 ja 1943 elämässä on ollut suomalaisen yhteiskunnan teollistuminen ja hyvinvointiyhteiskunnan rakentuminen. Esimerkiksi vuonna 1943 syntyneet ovat ensimmäisiä ikäluokkia, joiden hyvinvointiin ja sosiaalisiin sitoumuksiin on vaikuttanut sosiaalipoliittisten järjestelmien rakentuminen 1960-luvulla. Erityisesti työeläkejärjestelmien kehittämisellä tämän vuosikymmenen alussa on näiden kohorttien eläkeläistymisen reittien kannalta keskeinen merkitys. Molemmilla ikäkohorteilla yhteiskuntarakenteellisen kontekstin ovat muodostaneet työmarkkinoiden laajentuminen, täystyöllisyys aina 1980-luvun loppuun asti, työhön osallistumisen kannustavuuden läpinäkyvyys (työelämäriskien kompensatiojärjestelmien luominen), vahvan työlainsäädännön hallitsevuus sekä työsuhdeturva työmarkkinoiden ohjausperiaatteena.

Tarkastelemme ikäkohorttien 1938 ja 1943 eläkkeelle siirtymisen reittejä käyttämällä yhtäältä pääasiallisen toiminnan muuttujaa ja toisaalta eläkelajimuuttujaa. Tarkastelussa painotamme yksilön eläkestatusta suhteessa työssäkäyntiin eläkkeelle siirtymisen reittien laajuuden esiin saamiseksi. Otamme vertailuajankohdaksi tilanteen, jolloin kumpaankin kohorttiin kuuluvat olivat iältään 61-vuotiaita.

Taulukko 1.

Ikäkohorttien 1938 ja 1943 eläkkeelle siirtymisen reitit 61-vuotiaana

Eläkereitti	Ikäkohortti 1938		Ikäkohortti 1943	
	N	%	N	%
Työllinen	11 560	21,7	14 980	26,9
Työtön tai työttömyyseläke	12 940	24,3	12 520	22,5
Työkyvyttömyyseläke	11 310	21,2	10 780	19,4
Vanhuuseläke	5 090	9,6	5 760	10,4
Yksilöllinen varhaiseläke	5 820	10,9	2 660	4,8
Osa-aikaeläke	1 850	3,5	4 480	8,1
Muu tilanne	4 690	8,8	4 420	7,9
Yhteensä	53 260	100,0	55 600	100,0

Vuonna 1938 syntyneistä työssä suhteellisen pitkään työurallaan eli ainakin 61-vuotiaaksi työskenteli lähes 22 % (taulukko 1). Tällaista tilannetta, jossa yksilö siirtyy mahdollisimman myöhään eläkkeelle työllisestä työvoimasta, voidaan pitää yhteiskunnallisena ja eläkepoliittisena ideaalireittinä. **Työllinen-reittiä eläkkeelle** siirtyneiden osuus kasvoi viisi vuotta myöhemmin syntyneillä 27 %:iin.

Työttömyyden ja työttömyyseläkkeen kautta tapahtuva siirtyminen eläkkeelle oli ikäkohortilla 1938 yleisin ja ikäkohortilla 1943 toiseksi yleisin reitti eläkkeelle. Vuonna 1938 syntyneistä työttömyys-reittiä eläkkeelle siirtyi 24 % ja vuonna 1943 syntyneistä 23 % (taulukko 1). Tämän reitin käyttö on ollut yritysten ja eläkepolitiikan kannalta helppoa ja sitä on perusteltu eri tavoin voimakkaan tuotannollisen murroksen aikana. Ikääntyvien työttömyyttä ja työttömyysputkeen siirtymistä on myös tutkittu kohtuullisen paljon (esim. Hytti 2002; Rantala 2002; Kyyrä ja Wilke 2004; Hakola ja Määttänen 2007; Rantala 2008).

Työttömyysuhka ja työttömyys ovat työttömyys-reittiä kulkeneilla alkaneet useimmiten tarkastelluissa ikäkohorteissa noin 50–55-vuoden iässä 1990-luvun taloudellisen taantuman aikoihin. Kyseinen taloudellinen taantuma myllersi aikaisemman vakiintuneen elämänkulun ja käynnisti sellaisia epävakauskehityksiä, joiden päässä selviytymisreitiksi muotoutui työttömyyseläkeputki. Tähän päätyneisiin henkilöihin kohdistui hyvin rajoitetusti aktiivisen yhteiskuntapolitiikan keinoja, kuten kuntoutusta. Heillä ei ole ollut myöskään mahdollisuuksia aikaisemmalla työkokemuksella ja koulutuksella työllistyä uudelleen 1990-luvulla ja seuraavan vuosikymmenen alussa, vaan työttömyyseläke on näyttäytynyt niin yhteiskuntapolitiikan, työmarkkinoiden kuin yksilönkin kannalta tarkoituksenmukaisimmalta ratkaisulta. Ammatin vaihto ja uusien pätevyyksien hankkiminen eivät ole olleet samalla tavalla houkutteleva vaihtoehto kuin varhainen työmarkkinoilta poissiirtyminen työttömyysperusteella. Supistuvien työmahdollisuuksien rinnalle ei ole ilmaantunut muita vaihtoehtoja kuin odottaa ”työttömänä” eläkestatuksen alkamista.

Sairauden ja työkyvyttömyyden kautta eläkkeelle on ikäkohorteista 1938 ja 1943 siirtynyt noin joka viides (taulukko 1). Viidenkymmenen ikävuoden jälkeen ovat työvoiman ulkopuolelle siirtymistä ehdollistaneet voimakkaasti ikääntyvien työntekijöiden työttömyysuhka ja sairauksien sekä työkyvyttömyyden yleisyys. Monilla työttömyyden takia työelämästä poissiirtyneillä on ollut sairautta, joka ei ole kuitenkaan ollut riittävä peruste työkyvyttömyyseläkkeen saamiseen. Viidessä vuodessa työkyvyttömyysreitin osuus on vähentynyt kaksi prosenttiyksikköä. Juha Rantalan (2008) tutkimuksessa työstä työttömäksi ja työstä täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden ikääntyvien profiilit olivat melko samankaltaisia, jolloin työttömyysputki ja työkyvyttömyyseläke ovat osin korvanneet toisiaan. Ne edustavat rinnasteisia keinoja hoitaa joidenkin ikääntyneiden osalta varhaista eläkkeelle siirtymistä, jonka syyt ovat yhtäältä yhteiskunnan rakenteellisissa muutoksissa, vaikkakin ne toisaalta edellyttävät tietynlaisia yksilöprofiileja.

Varhaiset vanhuuseläkkeet tietyillä ammattiryhmillä (esimerkiksi erityisopettajat, sotilaat, lentäjät) ja **varhennetut vanhuuseläkkeet** ovat tarkastelluissa ikäkohorteissa olleet yhteensä noin kymmenesosalla eläkkeelle siirtymisen reitti (taulukko 1). Varhaisessa vanhuuseläkkeessä yksilön eläke on täyseläke tietyn ikärajan esimerkiksi 55 ikävuoden jälkeen. Tätä on perusteltu ammatillisen erityisyyden (työn raskauden, vaativuuden), työn olosuhteiden tai muiden tekijöiden

perusteella. Varhennetulla vanhuuseläkkeellä eläketaso sen sijaan jää pysyvästi pienemmäksi verrattuna varsinaisen vanhuuseläkeiän mukaan määräytyvään eläkkeeseen. Tutkittuihin ikäkohortteihin kuuluvat ovat voineet saada sen jo 60-vuotiaana.

Yksilöllisen varhaiseläkkeen saamisen ehtona on ollut se, että henkilön työkyky on alentunut pysyvästi ja henkilöllä on diagnosoitu vika, vamma tai sairaus. Työmarkkinakansalaisuuden näkökulmasta oleellinen yksilölliseen varhaiseläkkeeseen sisältyvä ehto on ollut myös se, että eläkkeelle on täytynyt siirtyä suoraan työelämästä. Viimeisen työsuhteen päättymisestä on pääsääntöisesti voinut olla vain noin vuosi.

Yksilöllinen varhaiseläke on koskenut laaja-alaisesti vuonna 1938 ja sitä ennen syntyneitä. Vuoden 2007 jälkeen yksilöllinen varhaiseläke on ollut poistuva eläke-etuus. Sen osuus onkin vuonna 1943 syntyneiden osalta alentunut selvästi vuonna 1938 syntyneisiin verrattuna 11 %:sta 5 %:iin (taulukko 1). Vuoden 2005 eläkeuudistuksen yhteydessä alettiin sulkea eräitä varhaisen työmarkkinoilta poissiirtymisen eläkemahdollistajia (kuten yksilöllinen varhaiseläke, työttömyyseläke), minkä vaikutuksista on merkkejä tutkimusaineistossamme jo vuonna 1943 syntyneillä. Samaan aikaan eläkkeelle siirtyminen on ikäkohortilla 1943 myöhentynyt verrattuna vuonna 1938 syntyneisiin.

Kasvavaksi eläkkeelle siirtymisen reitiksi on muodostunut **osa-aikaeläkereitti**. Kun vuonna 1938 syntyneestä ikäkohortista 3,5 % oli 61 vuoden iässä osa-aikaisesti eläkkeellä, vuoden 1943 kohortista osa-aikaeläkkeellä oli jo 8 % (taulukko 1). Osa-aikaeläke yhdistää osittaista työssäkäyntiä osittaiseen eläkkeellä oloon. Osa-aikaeläke alentaa henkilön palkkaa kokoaikaiseen työssäoloon verrattuna mutta lisää vapaa-aikaa. Reitin suosio on ollut suuri esimerkiksi Ruotsissa. Ruotsin kokemuksiin vedoten onkin arvioitu, että ilman osa-aikaeläkettä työkyvyttömyyseläkkeiden määrä lisääntyisi jonkin verran (esim. Ilmakunnas ja Ilmakunnas 2008; Takala ja Hietaniemi 2008).

Taulukon 1 ryhmää **muu tilanne** ei jäljempänä tarkastella erikseen. Ryhmään kuuluvat ovat erisistä työvoiman ulkopuolella 61-vuotiaana. Eläkkeen saajista ryhmään sijoittuvat maatalouden erityiseläkettä saaneet henkilöt.

Varhainen vanhuuseläkereitti

Työelämästä suoraan vanhuuseläkkeelle 61-vuotiaana tai sitä nuorempana siirtyi noin 10 % molemmissa ikäkohorteissa (taulukko 1). Varhain vanhuuseläkkeelle joko ammatillisin perustein tai varhennetun vanhuuseläkkeen kautta siirtyneistä noin 60 % on naisia, kun tutkituissa ikäkohorteissa naisten osuus on 51–52 % (taulukko 2).

Varhaista vanhuuseläkereittiä kulkeneista on ikäkohortista riippuen pelkän perusasteen tutkinnon varassa 20–30 %, kun pelkän perusasteen tutkinnon suorittaneiden osuus koko aineistossa on 45–58 % (taulukko 2). Korkeakoulututkinnon suorittaneita on vuonna 1938 syntyneistä varhaisella tai varhennetulla vanhuuseläkkeellä olleista noin 40 % ja vuonna 1943 syntyneistä enemmistö, noin 54 %. Sosioekonomiselta asemaltaan varhaiselle tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyneet ovat näiden ikäkohorttien kaikkiin työllisiin verrattuna olleet selvästi useammin toimihenkilöitä.

Taulukko 2.

Sukupuoli ja koulutustaso eri eläkereiteillä 61-vuotiaana

Eläkereitti	Ikäkohortti 1938		Ikäkohortti 1943	
	Naisten osuus %	Vain perusasteen tutkinto %	Naisten osuus %	Vain perusasteen tutkinto %
Työllinen	51,3	51,5	48,5	40,7
Työtön tai työttömyyseläke	52,3	63,8	52,2	52,0
Työkyvyttömyyseläke	44,7	69,7	44,2	60,1
Vanhuuseläke	60,7	29,7	59,2	19,6
Yksilöllinen varhaiseläke	53,4	58,8	51,9	43,6
Osa-aikaeläke	50,8	39,5	51,8	31,7
Koko ikäkohortti	52,4	57,8	51,2	44,9

Työssä tavoitteelliseen eläkeikään jatkavat

Eläkepolitiikan kannalta ideaalisin ryhmä ovat tavoitteelliseen eläkeikään työssä jatkavat. Artikkelissa tämä tavoitteellinen työssä jatkamisen ikä on operationalisoitu 61 vuoden ikänä. Vuonna 1938 syntyneistä lähes 22 % siirtyi työelämästä eläkkeelle 62-vuotiaana tai sitä myöhemmin ja vuonna 1943 syntyneistä noin 27 % (taulukko 1).

Pysyvän työsuhteen on tutkimusten mukaan katsottu lisäävän todennäköisyyttä jatkaa työssä vanhuuseläkeikään asti (esim. Gould 2006). Aineistossamme työllinen-reittiä eläkkeelle siirtyneiden työurat ovat olleet varsin ehyet. Ikävuodesta 53 ikävuoteen 60 oli työllisten osuus tällä reitillä 93–96 % ikäkohortissa 1938 ja 91–96 % ikäkohortissa 1943. Vielä 64-vuotiaana työllisten osuus oli ikäkohortista riippuen 34–38 %.

Työllinen-reittiä eläkkeelle siirtyneillä työttömyyden ja sairastamisen merkitys on suhteellisen vähäistä. Heille on ollut tyypillistä hyvät elinolosuhteet eli työ- ja yrittäjäsuhteen turvallisuus, vähäinen työttömyys ja terveys, ja mitä ilmeisimmin sekä mahdollisuus että välttämättömyys jatkaa mahdollisimman pitkään työelämässä.

Pitkään työelämässä jatkaneissa miehiä on vähän enemmän ja koulutustaso on korkeampi kuin ikäkohorteissa keskimäärin (taulukko 2). Työllinen-reittiä eläkkeelle siirtyneiden koulutustaso ei ole kuitenkaan läheskään yhtä korkea kuin varhaisella vanhuuseläkereitillä olevien. Ikäkohortissa 1938 on pelkän perusasteen tutkinnon varassa työllinen-reitillä 52 % ja ikäkohortissa 1943 41 % (taulukko 2). Keskimääräistä useampi on sosioekonomiselta asemaltaan yrittäjä.

Osa-aikaeläkereitti

Tarkastelluissa ikäkohorteissa osa-aikaeläkereitin käyttö on ollut vielä suhteellisen vähäistä. Vuonna 1938 syntyneistä osa-aikaeläkkeen kautta on työeläkkeelle siirtynyt ainoastaan 3,5 % (taulukko 1).

Ikäkohortilla 1938 on siirtyminen osa-aikaeläkkeelle alkanut 58-vuotiaana ja viisi vuotta nuoremmalla ikäkohortilla jo kaksi vuotta aikaisemmin eli 56-vuotiaana. Osa-aikaiselle eläkkeelle on molemmissa ikäkohorteissa siirrytty ehjiltä työurilta. Selvää työuraa pidentävää vaikutusta ei osa-aikaeläkkeellä näy tarkastelluissa kohorteissa olleen, minkä suuntaisia tuloksia on saatu myös muissa tutkimuksissa (esim. Tuominen ja Gould 2010, 35). Osa-aikaeläkkeellä 61-vuotiaana olleista vuonna 1938 syntyneistä 51 % oli vanhuuseläkkeellä 63-vuotiaana ja 61 % 64-vuotiaana. Vastaavat osuudet viisi vuotta vanhemmassa kohortissa olivat 42 % ja 74 %.

Ikäkohortissa 1938 miehillä ja sosioekonomiselta asemaltaan ylemmillä toimihenkilöillä on lievä yliedustus osa-aikaeläkkeelle siirtyneissä, mutta vastaavaa eroa ei ole enää viisi vuotta nuoremmilla. Osa-aikaeläkeläisillä koulutustaso on varsin korkea, samoin kuin todettiin olevan varhaista vanhuuseläkereittiä käyttävillä. (Taulukko 2.) Osa-aikaeläkereitillä korkea-asteen koulutus on 42 %:lla ikäkohortissa 1938 ja vastaavasti 41 %:lla ikäkohortissa 1943.

Työkyvyttömyyseläkereitti

Työkyvyttömyyseläkereitin taustalla voidaan nähdä työmarkkinoiden toimimisen ja rakenteellisen uusintamisen näkökulmasta yksilön työmarkkinakansalaisuuden kriteerit. 1930-luvulla ja 1940-luvun alussa syntyneet ovat sellaisen rakenteellisen uusintamisajattelun lapsia, missä yksilön työmarkkinoilla selviytyminen on perustunut työnjakomalliin ja sen mukaiseen ammattiin ja sen avulla selviytymiseen koko työuran ajan (Suikkanen ym. 1998). Ajattelumalli on toimiva, jos yksilö selviytyy työelämässä yhdellä ammatilla sitä mahdollisesti täydentäen, eikä hänen tarvitse hankkia toista tai uutta ammatillista pätevyyttä. Se on kuitenkin haavoittuva tilanteissa, joissa ammatilliselle osaamiselle ei löydy kysyntää ja joissa yksilöllä ei ole enää mahdollisuutta tai halua hankkia toista ammatillisen osaamisen aluetta.

Passiivinen työkyvyttömyysajattelu on yhteiskuntapoliittisesti kallis ja hyvinvointivaltion kannalta kestämaton ratkaisu, mihin on laajemmin alettu kiinnittää huomiota 2000-luvulla (Vuorela 2008; OECD 2009; Sata-komitea 2009; Lehto 2011). Nykyajattelu suosii ja tuo esiin ratkaisuja työkyvyttömyyseläkkeellä olevien osittaisesta paluusta takaisin työmarkkinoille. Tilanne oli kuitenkin toinen tutkittavien ikäkohorttien osalta silloin, kun he olivat noin viisikymppisiä. 1990-luvun alun taloudellisen taantuman aikana varhaista työelämästä poissiirtymistä ei koettu ongelmana, vaan pikemminkin ratkaisuna ikääntyvän, vähän koulutetun ja sairaan työvoiman tilanteisiin nopean rakennemuutoksen olosuhteissa.

Työkyvyttömyyseläkkeellä 61-vuotiaana olleista kuului ikäkohortissa 1938 työvoimaan vielä 58 % vuonna 1988, jolloin elettiin voimakkaan taloudellisen kasvun olosuhteissa. He olivat tuolloin 50-vuotiaita. Taloudellisen taantuman päättyessä vuonna 1994 heistä oli työkyvyttömyyseläkkeellä jo 77 % ja työvoimassa enää 19 %.

Taloudellinen taantuma ja sen luomat olosuhteet ikääntyneelle ja sairastavalle työvoimalle ovat 1990-luvulla perustelleet ja aktivoineet työkyvyttömyyseläkereitin käyttämistä työvoiman uusintamisongelmien yhtenä ratkaisumuotona. Asiantuntijalääkärit alkoivat tuolloin ao. eläkepäästösten perusteluissa mahdollisesti korostaa ikää, työn vaativuutta ja työympäristön

muutoksia. Voidaan puhua työkyvyttömyyseläkkeen tarkoituksenmukaisesta käytöstä. Tätä tulkintatapaa tukee vuonna 1943 syntyneiden poissiiirtyminen työmarkkinoilta työkyvyttömyyseläkkeen myötä. Vuonna 1943 syntyneistä ja 61-vuotiaana työkyvyttömyyseläkkeellä olleista 21 % oli työkyvyttömyyseläkkeellä vuonna 1988, ikäkohortin ollessa 45-vuotias. Taloudellisen taantuman päättyessä vuonna 1994 osuus oli 41 % ja viisi vuotta myöhemmin, ikäkohortin ollessa 56-vuotias, jo 72 %.

Työkyvyttömyyseläkereittiin liittyy monitasoinen valikoituminen. Useimmat työkyvyttömyyden kautta eläkkeelle siirtyneistä ovat miehiä. Ikäkohortista riippuen miesten osuus työkyvyttömyyseläkereitillä olleista on 55–56 %, kun koko aineistossa miehiä on 48–49 % (taulukko 2). Selvällä enemmistöllä koulutustaso on alhainen. Pelkän perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneita on työkyvyttömyyseläkereitillä olleista 70 % ikäkohortissa 1938 ja 60 % ikäkohortissa 1943, kun koko aineistossa osuudet ovat 58 % ja 45 % (taulukko 2). Taloudellisen taantuman olosuhteissa on työkyvyttömyyseläkereitille näistä ikäkohorteista valikoitunut vähän koulutettuja työntekijäasemassa olleita miehiä. Ikäkohortissa 1938 yrittäjänä toimineiden osuus on kuitenkin keskimääräistä suurempi.

Yksilöllinen varhaiseläkereitti

Työkyvyttömyyseläkereitti vertautuu ehdoiltaan yksilölliseen varhaiseläkereittiin. Yksilöllinen varhaiseläke edellyttää tietyn iän lisäksi diagnostisoitua vikaa, vammaa tai sairautta, joskin sen työkyvyttömyyskriteerit ovat lievemmat kuin varsinaisen työkyvyttömyyseläkkeen. Eläkkeen ehdoissa on ollut myös selvä ammatillinen painotus. Sairauden lisäksi on edellytetty työn rasittavuutta, työntekijän ikääntymistä ja näistä kaikista johtuvaa suorituskyvyn alenemista suhteessa omaan työhön. Vuonna 1938 syntyneillä yksilöllisen varhaiseläkkeen ikäraja oli 55 vuotta, eli kohorttiin kuuluvat tulivat yksilöllisen varhaiseläkkeen piiriin vuonna 1993. Tuolloin eläkelaji oli vielä voimissaan, joskin yksilöllisten varhaiseläkkeiden alkavuus oli jo vähenemässä. Vuonna 1943 syntyneillä ikäraja oli 58 vuotta, jonka kohortti saavutti vuonna 2001.

Vuoden 2005 eläkeuudistuksessa yksilöllinen varhaiseläke lakkautettiin, ja 60 vuotta täyttäneillä yksilöllisen varhaiseläkkeen kriteerit sulautettiin osaksi varsinaista työkyvyttömyyseläkettä (laki 569/2007). Tällä hetkellä yksilöllinen varhaiseläke on väistynyt eläkepolitiikan laji.

Yksilöllisen varhaiseläkereitin käyttö on vuonna 1938 syntyneillä ollut merkittävää eli suuruusluokaltaan noin puolet työkyvyttömyyseläkereitin volyymista. Ikäkohortissa 1943 tämän eläkereitin käyttö on jo huomattavasti vähäisempää ja se jää neljäsosaan työkyvyttömyyseläkereitin volyymista. Vuonna 2001, jolloin ikäkohortti 1943 saavutti yksilöllisen varhaiseläkkeen iän, eläkelajin alkavuus oli jo hyvin pientä. Kun yksilöllisen varhaiseläkkeen ikäraja nousi, monet ehtivät siirtyä muille eläkkeille. Tämä tulos yhdessä 2000-luvulla tehtyjen eläkepolitiikan muutosten kanssa todentaa eläkkeelle siirtymisen eri reittien laajamittaista käyttöä työvoiman uusintamisen ongelmien ”helppoina” ratkaisuna. Sairausongelmien ja niiden esiintyvyyden ei voida olettaa muuttuvan työikäisessä väestössä näin nopeasti. Eri eläkereittien yleisyys ei kerro niinkään työikäisen väestön suorituskyvyn alenemisesta, vaan enemmänkin ikääntyvän väestönosan työmahdollisuuksien yleisistä tulkinnoista.

Tähänkin eläkereittiin, kuten työkyvyttömyyseläkereittiin, liittyy monitasoista valikoitumista. Se on kuitenkin kohdentunut edelliseen verrattuna toisin. Yksilöllistä varhaiseläkereittiä työelämästä pois siirtyneet ovat tarkastelluissa ikäkohorteissa useimmiten työntekijätaustaisia naisia. Lähes joka toisella yksilöllistä varhaiseläkereittiä eläkkeelle siirtyneistä on vähintään keskiasteen tutkinto ikäkohortissa 1938 ja yli puolella ikäkohortissa 1943. (Taulukko 2.) Erot yksilöllistä varhaiseläkereittiä kulkeneiden koulutustasossa ja sosioekonomisessa asemassa ovat suuria työkyvyttömyyseläkereittiä työelämästä poistuviin verrattuna.

Työttömyys-reitti

Ikääntyvien työttömyyden lisääntyminen 2000-luvulla kertoo työmarkkinoiden muutoksista, työvoiman uusintamisongelmista ja varhaisen eläkeläistymisen tarpeettomasta lisääntymisestä. Tässä kokonaisuudessa työttömyyseläkereitin käyttö on ollut keskeisessä asemassa. Työttömyyseläkkeen ikäraja on vuodesta 1986 ollut 60 vuotta. Muut työttömyyseläkkeen ehdot (esim. työttömyyspäiväraha-aika, työssäoloehto) ovat muuttuneet useaan otteeseen, ja tärkeimmät muutokset työttömyysputkeen pääsemisen kannalta ovat liittyneet ikärajoin (Jauhiainen ja Rantala 2011, 18–21). Työttömyyseläkettä ovat voineet saada ennen vuotta 1950 syntyneet pitkäaikaistyöttömät. Tätä nuoremmilla henkilöillä työttömyyseläke on ollut väistynyt etuus ja pitkäaikaistyöttömien toimeentulo on turvattu työttömyysturvan kautta, minkä on pidemmällä tähtäimellä katsottu osaltaan parantavan työssä jatkamisen edellytyksiä (Hakola ja Ilmakunnas 2005; Tuominen ja Gould 2010, 29). Työttömyyseläkereitin käyttöä on siten ensin kiristetty ja vuoden 2011 jälkeen se on kokonaan suljettu vuonna 1950 tai sen jälkeen syntyneiltä henkilöiltä, joiden työuralla on paljon pitkäaikaistyöttömyyttä.

Aineistomme mukaan työttömyys ja pitkäaikaistyöttömyys ovat leimanneet työttömyys-reittiä eläkkeelle siirtyneiden työuria jo viisi vuotta ennen kuin ns. institutionaalinen työttömyyseläkeputki on alkanut. 1990-luvun alun taloudellisella taantumalla on ollut tässä huomattava merkitys ja sen voidaan katsoa toimineen legitimiinä perusteluna työllisen työvoiman ulkopuolelle jäämiseen. Ikäkohortissa 1943 työttömyyden kasautuminen on osalla alkanut jo 50-vuotiaana vuosien 1993–1994 taantumien olosuhteissa. Työttömyyseläkeputki on työttömyyskriteereistä riippuen ollut joillakin jopa 7–10-vuotta, kun sen ao. eläkepoliittisessa ajattelussa on maksimissaan katsottu alkavan 55-vuotiaana ja kestävän noin viisi vuotta (Rantala 2008, 23). Työttömyyden voidaan katsoa leimaavan työttömyys-reittiä eläkkeelle siirtyneiden 1930-luvun lopussa ja 1940-luvun alussa syntyneiden elämää laajasti, pitkään ja hyvin merkittävällä tavalla.

Naisten ja miesten osuus työttömyys-reittiä eläkkeelle siirtyneistä on vastaava kuin tarkastelluissa ikäkohorteissa keskimäärin. Koulutustaso sen sijaan on keskimääräistä alhaisempi. Pelkän perusasteen tutkinnon suorittaneita on yli puolet, mikä on lähes yhtä paljon kuin työkyvyttömyyseläkereitillä. (Taulukko 2.) Varhaisen eläkkeelle siirtymisen mahdollisuuksia on käytetty laaja-alaisesti niiden osalta, joilla on ollut heikko koulutustaso ja siten hankalat uudelleen työllistymisen mahdollisuudet vaikeissa taloudellisissa olosuhteissa. Tämä on koskenut nimenomaan suorittavan tason työntekijöitä, joilla on alhainen koulutustaso.

Työelämästä eläkkeelle siirtymisen reitit ja tulot

Tuloja päästään tarkastelemaan vuodesta 1995 lähtien, jolloin vuonna 1938 syntyneet olivat 57-vuotiaita. Ikäkohorttiin 1943 kuuluvien tulotarkastelu alkaa vuodesta 2000, jolloin he olivat samanikäisiä. Viimeistään 61-vuotiaana molempiin ikäkohortteihin kuuluvat siirtyivät tarkastelluille eläkereiteille, osa jo tätä aiemmin. Jotta tulotarkastelu eri ikäkohorttien välillä olisi vertailukelpoinen, on tulot deflatoitu vuoteen 2007.

Taulukko 3.

Käytettävissä olevien vuositulojen (€) mediaani 57-, 61- ja 63-vuotiaana eri eläkereiteillä

Eläkereitti	Ikäkohortti 1938			Ikäkohortti 1943		
	57-v.	61-v.	63-v.	57-v.	61-v.	63-v.
Työllinen	15 300	17 400	16 600	19 000	21 200	20 600
Työtön tai työttömyyseläke	11 000	10 400	10 700	11 300	11 600	11 800
Työkyvyttömyyseläke	10 900	11 000	11 100	11 800	12 500	12 400
Vanhuuseläke	17 100	14 100	14 300	20 500	17 700	17 500
Yksilöllinen varhaiseläke	13 400	12 400	12 300	18 100	14 800	13 500
Osa-aikaeläke	17 800	18 200	17 300	19 500	19 300	19 100

Varhaisella vanhuuseläkereitillä vuonna 1938 syntyneiden käytettävissä olevat vuositulot ovat 61-vuotiaana noin 80 % vuonna 1943 syntyneiden tuloista samanikäisenä. Tulotason nousu viisi vuotta nuoremmalla ikäkohortilla on tällä reitillä selvä. Tulot kuitenkin alenevat molemmilla ikäkohorteilla eläkkeelle siirtymisprosessin aikana suunnilleen yhtä paljon. Ikäkohorttiin 1938 kuuluvat yltävät 63-vuotiaana käytettävissä olevilla vuosituloilla mitattuna 84 %:iin ikävuoden 57 tulotasosta ja ikäkohorttiin 1943 kuuluvat vastaavasti 85 %:iin (taulukko 3).

Myös pitkään työelämässä jatkavat yltävät ikäkohortissa 1943 selvästi parempaan tulotasoon kuin heitä viisi vuotta vanhempi ikäkohortti. Varhain vanhuuseläkkeelle ammatillisin perustein tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyneiden hyväosaaisuutta kuvaa se, että molemmissa ikäkohorteissa ylletään 63-vuotiaana noin 85 %:iin työllinen-reittiä eläkkeelle siirtyvien tulotasosta.

Osa-aikaeläkereittiä työeläkkeelle etenevien käytettävissä olevat mediaanitulot eläkeläistymisen prosessin aikana muodostuvat suhteellisen korkeaksi samoin kuin tulotaso varsinaisella työeläkkeellä. Vuonna 1943 syntyneiden osa-aikaeläkereittiä käyttäneiden tulotaso on korkeampi kuin viisi vuotta aikaisemmin syntyneiden. Osa-aikaeläkkeen houkuttelevuutta voidaan pitää merkittävänä ja selvästi perusteltuna. Tulojen pysyvyys on pitkäaikaista ja vakaata.

Verrattaessa osa-aikaeläkereittiä eläkkeelle siirtyvien tulotasoa mahdollisimman pitkään kokoaikaisesti työssä olleisiin ikätovereihin eli työllinen-reittiä eläkkeelle siirtyviin nähdään, että vuonna 1938 syntyneillä käytettävissä olevat mediaanitulot ovat 61-vuotiaana osa-aikaeläkereitillä lähes 1 000 euroa korkeammat. Tulotason ero on myös seurantakauden lopussa selvä osa-aikaeläkereittiä eläkkeelle siirtyneiden hyväksi, mikä kertoo sekä voimakkaasta valikoitumisesta (tuloissa, koulutuksessa, sosiaalisessa asemassa) ennen eläkeprosessien alkua että merkittävistä eroista ei vain aineellisen hyvinvoinnin tasossa vaan hyvinvoinnin mekanismeissakin.

Ikäkohortissa 1943 työllinen-reittiä eläkkeelle siirtyvät pärjäävät tulotasolla mitattuna osaaikaeläkkeelle siirtyneitä paremmin.

Työkyvyttömyyseläkereitillä valikoitumisen selvin seuraus on alhainen tulotaso, mikä on havaittu muissakin tutkimuksissa (esim. Kautto 2011, 154–155). Työkyvyttömyyseläkereittiä pitkin eläkkeelle siirtyneillä käytettävissä olevat vuositulot 63-vuotiaana ovat noin 30 prosenttia alhaisemmat verrattuna esimerkiksi mahdollisimman pitkään työelämässä olleisiin ja työllinen-reittiä eläkkeelle siirtyviin. Työkyvyttömyyseläkkeeseen sisältyvä tulevan ajan huomioon ottaminen ei kompensoi valikoitumisilmiöitä (alhaisempi tulotaso ennen eläkeläistymisprosessin alkua), ja siten tulotaso muodostuu alhaisemmaksi muiden eläkereittien tulotasoon verrattuna, poikkeuksena työttömyyseläkereitti. Molemmilla ikäkohorteilla työkyvyttömyyseläkereitillä tulotaso säilyy vuositasolla suhteellisen vakiona noin 11 000–12 000 eurossa niin eläkeläistymisprosessin aikana kuin myös sen jälkeen.

Yksilöllisellä varhaiseläkereitillä tulotaso muodostuu 63-vuotiaana käytettävissä olevilla tuloilla mitattuna noin 1 000 euroa suuremmaksi kuin työkyvyttömyyseläkereitillä. Vuonna 1943 syntyneiden käytettävissä olevien vuositulojen mediaani on vielä työssä ollessa noin 18 000 euroa ja alenee noin 13 000 euron tasolle eläkkeellä ollessa. Tulotason alentuma on merkittävä, noin 28 %, verrattaessa aikaa ennen yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtymistä ja aikaa yksilöllisen varhaiseläkkeen loppuvaiheessa ja vanhuuseläkkeen alkaessa.

Käytettävissä olevien vuositulojen mediaanitaso on työttömyys-reittiä eläkkeelle siirtyvillä kaikkein alhaisin muihin eläkereitteihin verrattuna. Käytettävissä olevat tulot (mukana siis tasaavat tulonsiirrot) ovat 5–35 % alhaisemmat kuin muilla eläkereiteillä. Tulotason alhaisuus on ikäkohortissa 1943 työttömyys-reittiä eläkkeelle siirtyvillä alkanut jo 52-vuotiaana. Alhainen tulotaso ja työttömyyden kumuloituvuus on ollut siten tälle reitille valikoituneille tyypillistä.

Taulukko 4.

Työtuloja (vähintään 1 000 € / vuosi) saaneiden osuus 63- ja 67-vuotiaana eri eläkereiteillä

Eläkereitti	Ikäkohortti 1938		Ikäkohortti 1943	
	Henkilöä	%	Henkilöä	%
Työttömyyseläke				
63-v.	710	7,3	740	8,2
67-v.	650	7,0	-	-
Työkyvyttömyyseläke				
63-v.	950	8,8	1 360	13,2
67-v.	680	7,0	-	-
Vanhuuseläke				
63-v.	780	15,5	1 230	21,7
67-v.	620	12,6	-	-
Yksilöllinen varhaiseläke				
63-v.	520	9,0	290	11,0
67-v.	440	8,0	-	-

Osalla eläkereiteistä merkittävä osa tarkasteltuihin ikäkohortteihin kuuluvista jatkaa ansiotyötä eläkkeelle siirryttyään. Erityisesti kuntasektorin on tutkimusten mukaan havaittu olevan kiinnostunut eläkkeellä olevien tilapäiseen tai osa-aikaiseen palkkaamiseen (esim. Tuominen ym. 2004). Eläketurvakeskuksen selvityksen mukaan 55–76-vuotiaista eläkkeensaaajista 14 % kävi töissä vuonna 2008 ja vanhuuseläkeikäisistä kahdeksan prosenttia (Kannisto 2010, 56).

Aineistossamme työttömyys-reittiä eläkkeelle siirtyneistä 7–8 % ikäkohortista riippuen sai työtuloja 63-vuotiaana eli siinä vaiheessa, kun työttömyyseläkkeelle siirtymisestä oli kulunut vähintään vuodesta kahteen. Työkyvyttömyysreittiä eläkkeelle siirtyneistä työtuloja 63-vuotiaana sai 9 % ikäkohortissa 1938 ja 13 % ikäkohortissa 1943. (Taulukko 4.) Pieni osa työkyvyttömyysreittiä eläkkeelle siirtyneistä oli kyseisenä vuonna jo vanhuuseläkkeellä (7 % ikäkohortissa 1938 ja 4 % ikäkohortissa 1943).

Yksilöllistä varhaiseläkereittiä kulkeneista työtuloja 63-vuotiaana saaneiden osuus oli ikäkohortista riippuen 9–11 % ja varhaisella vanhuuseläkereitillä olleista peräti 16–22 % (taulukko 4). Erityisesti varhain vanhuuseläkkeelle ammatillisin perustein tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyneistä merkittävä osa jatkaa ansiotyötä eläkkeellä. Ikäkohortin 1938 osalta seuranta-aineisto antaa mahdollisuuden seurata tulorakennetta jopa 67 ikävuoteen, jolloin varhaisella vanhuuseläkereitillä olleista vielä 13 % ansaitsi työtuloja.

Hyväosaisten eläkereiteillä, varhain työstä suoraan vanhuuseläkkeelle jäämisen reitillä ja osa-ajaeläkereitillä, on tyypillistä myös perheellisyys. Hyväosaisuus kumuloituu ja siinä ymmärretyt ilmiöt ovat toisiinsa liittyviä. Yksinasuminen puolestaan on tyypillistä työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkereiteillä, joilla myös keskimääräinen eläkkeelle jäämisen jälkeinen tulotaso muodostuu alhaisimmaksi.

Lopuksi

Eläkkeelle siirtyminen on elämänkulussa nivelvaihe, jossa yhdistyvät lukuisat yksilö- ja yhteiskuntatasoiset tekijät (Phillipson 2004). Näillä on hyvinvointivaikutuksia yksilön koko loppuelämään samaten kuin myös yhteiskunnan sosiaaliseen kestävyYTEEN. Suomalaista työelämäkeskustelua ikääntymisestä hallitsee ns. työurien pidentämiskeskustelu. Siinä keskitytään yhtäältä suurten ikäluokkien ja yleensä kasvavan eläkeväestön osuuden aiheuttamaan rasitukseen taloudelle ja yhteiskunnan kestävyydelle ja toisaalta tähän liittyen välttämättömyyteen pidentää yksilöiden elämänsäajan aikaista työssäkäyntiä. Samaan aikaan ei nähdäksemme ole tuotu riittävästi esiin sen paremmin järjestelmävirheitä, kuten eläkepolitiikan käyttöä tuotannollisena uusintamisratkaisuna (ks. myös Hytti 1998, 33–37), kuin myöskään yksilöiden eläkevalintojen taustoja ja mahdollisuuksia.

Varsin yleinen ajattelutapa on se, että eläkkeen alkamisikä ja työn lopettamisikä ovat samoja. Tosiasiassa vain noin puolet siirtyy eläkkeelle työelämästä ja toinen puoli siirtyy erilaisia työttömyys- ja sairausreittejä pitkin eläkkeelle. Eläkkeelle siirtyminen näyttäytyy edustavien kohorttiaineistojen valossa ikäluokkaa myös voimakkaasti eriyttävänä ja eriarvoistavana ilmiönä, jossa vaikuttavat monitasoiset valikoitumistekijät. Parempi tulotaso muodostuu niille, joilla on

eniten mahdollisuuksia siirtyä oma-aloitteisesti varhain eläkkeelle, ja niille, joilla on resursseja ja terveyttä olla pitkään työelämässä. Toisaalta heikompi tulotaso eläkkeellä muodostuu niille, joiden työuran loppupuolta noin 50 ikävuoden jälkeen on leimannut työttömyyden pitkittyminen tai terveyden menettämisen uhka. Viimemainittuja reittejä eläkkeelle siirtyneillä on alhaisempi koulutustaso ja he ovat muita useammin yksineläviä. Sukupuolella on tässä eriytymiskehityksessä myös varsin suuri merkitys.

Yksilöiden valinnat eläkkeelle siirtymisen reiteille ovat sidoksissa niin yksilöiden voimavaratekijöihin kuin myös yhteiskunnan muutos- ja rakennetekijöihin. Eriarvoisuus kehittyy pitkän ajan kuluessa. 1930-luvun lopulla ja 1940-luvun alussa syntyneiden ikäluokkien elämä on erilaistunut 50 ikävuoden jälkeen voimakkaasti ennen vanhuuseläkeiän saavuttamista ja tällä erilaistumisella on tärkeä merkitys myös vanhuuseläkeiän aikaiseen tulotasoon ja mitä ilmeisimmin myös muihin hyvinvointitekijöihin. Onkin tärkeää selvittää jatkossa, miten nämä ilmiöt koskevat suuria ikäluokkia, joiden osalta eläkkeelle siirtymisen prosessit ovat parhaillaan käynnissä. Yhtä lailla keskeistä on tarkastella eritellymmmin eläkeläistymisprosessia niiden tekijöiden kannalta, joiden eläkkeelle siirtyvät ihmiset itse näkevät vaikuttavan olennaisesti sekä päätökseen siirtyä eläkkeelle että hyvinvointiin eläkkeellä ollessa.

Kirjallisuus

Beck, Ulrich: The brave new world of work. Cambridge: Polity Press, 2000.

Gould, Raija: Choice or chance – late retirement in Finland. *Social Policy & Society* 5 (2006): 4, 519–531.

Hakola, Tuulia & Ilmakunnas, Seija: Eläkeuudistuksen vaikutus ikääntyneiden työttömyyteen. Teoksessa: Hämäläinen, Kari & Taimio, Heikki & Uusitalo, Roope (toim.): Työttömyys – taloustieteellisiä puheenvuoroja. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos, 2005, 113–131.

Hakola, Tuulia & Määttä, Niku: Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeelle siirtymiseen ja eläkkeisiin. Tutkimuksia 1. Helsinki: Eläketurvakeskus, 2007.

Heiskala, Risto: Kansainvälisen toimintaympäristön muutos ja Suomen yhteiskunnallinen murros. Teoksessa: Heiskala, Risto & Luhtakallio, Eeva (toim.): Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta? Helsinki: Gaudeamus, 2006, 14–42.

Hytti, Helka: Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 32. Helsinki: Kela, 1998.

Hytti, Helka: Early exit from the labour market through the unemployment pathway in Finland. Working Papers 2. Helsinki: Finnish Centre for Pensions, 2002.

Ilmakunnas, Pekka & Ilmakunnas, Seija: Gradual retirement and lengthening of working life. Teoksessa: Kemp, Peter A & Van den Bosch, Karel & Smith, Lindsey (toim.): Social protection in an ageing world. International studies on social security (FISS) 13. Antwerpen: Intersentia, 2008, 153–172.

Kannisto, Jari: Työskentely eläkkeen rinnalla. Teoksessa: Uusitalo, Hannu & Kautto, Mikko & Lindell, Christina (toim.): Myöhemmin eläkkeelle – selvityksiä ja laskelmia. Selvityksiä 1. Helsinki: Eläketurvakeskus, 2010, 56–57.

Kautto, Mikko: Kasvun kausi: eläkkeensaajat ja eläketurva 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä. Teoksessa: Kautto, Mikko (toim.): Eläkkeet ja eläkkeensaajien toimeentulo 2000–2010. Raportteja 4. Vaasa: Eläketurvakeskus, 2011, 145–155.

Kyyrä, Tomi & Wilke, Ralf A: Reduction in the long-term unemployment of the elderly. A success story from Finland revised. Discussion paper 346. Helsinki: VATT, 2004.

Laki kansaneläkelain voimaantulo 11.5.2007/569.

Lehto, Markku: Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla: selvityshenkilön raportti. Selvityksiä 5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturva, 2011.

OECD: Ageing and employment policies. Paris: OECD, 2003.

OECD: Sick leave, disability and work: breaking the barriers. VOL 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands. Paris: OECD, 2008.

OECD: Sick leave, disability and work: keeping on track in the economic downturn. Background paper, 2009. Saatavissa www.oecd.org/dataoecd/42/15/42699911.pdf Viitattu 16.3.2012.

Phillipson, Chris: Work and retirement transitions: changing sociological and social policy contexts. *Social Policy & Society* 3 (2004): 2, 155–162.

Rantala, Juha: Ikääntyvien työttömyys ja työttömyyseläke. Raportteja 2. Helsinki: Eläketurvakeskus, 2002.

Rantala, Juha: Varhainen eläkkeelle siirtyminen. Tutkimuksia 1. Helsinki: Eläketurvakeskus, 2008.

Rantala, Juha & Vaittinen, Risto: Työvoiman kysynnän ja tarjonnan vaikutukset ikääntyvien työllisyyteen ja eläkkeelle siirtymiseen. Teoksessa: Uusitalo, Hannu & Kautto, Mikko & Lindell, Christina (toim.): Myöhemmin eläkkeelle – selvityksiä ja laskelmia. Selvityksiä 1. Helsinki: Eläketurvakeskus, 2010, 19–27.

Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) ehdotukset sosiaaliturvan uudistamiseksi. Selvityksiä 62. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 2009.

Suikkanen, Asko & Kangas, Olli: Ikääntyvien elämäntilanne ja eläkkeelle siirtymisen prosessi. Julkaisematon raportti, 1998.

Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Kallinen, Sannamari & Karjalainen, Anne: Palkkatyömarkkinat. Julkaisuja 9. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 1998.

Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti. Työryhmämuistioita 11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 2005.

Takala, Mervi & Hietaniemi, Marjukka (toim.): Osa-aikaeläke ja eläkeuudistuksen tavoitteet. Raportteja 2. Helsinki: Eläketurvakeskus, 2008

Tuominen, Eila & Gould, Raija: Tutkimustietoa lainmuutosten vaikutuksista ja muista työssä jaksamista selittävistä tekijöistä. Teoksessa: Uusitalo, Hannu & Kautto, Mikko & Lindell, Christina (toim.): Myöhemmin eläkkeelle – selvityksiä ja laskelmia. Selvityksiä 1. Helsinki: Eläketurvakeskus, 2010, 28–38.

Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Tuominen, Kristiina: Työnantajat ja joustava vanhuuseläke. Monisteita 51. Helsinki: Eläketurvakeskus, 2004.

Vuorela, Mika: Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö, 2010. Saatavissa: www.tem.fi/files/18750/Vuorela_loppuraportti.pdf.

Koulutetut suomalaiset Euroopan työmarkkinoilla

Johdanto

Suomen liittyessä Euroopan Unionin (EU) jäseneksi vuonna 1995 pelättiin aivovuotoa, joka veisi parhaat opiskelijat ja ahkerimmat uraohjukset ulkomaille. Ovet Eurooppaan olivat avautuneet jo vuotta aikaisemmin, kun Euroopan talousalueen (EEA) jäsenyyden myötä suomalaiset saivat oikeuden vapaaseen liikkuvuuteen talousalueen sisällä (Koikkalainen 2009a). Suomesta muuttaa ulkomaille vähintään vuodeksi noin 12.000 ihmistä joka vuosi²⁹ Lähtijöissä on opiskelijoita, aurinkoon halajavia eläkeläisiä, rakkauden viemiä, kehitys-, lähetys- ja järjestötyöntekijöitä, ulkoministeriön tai Euroopan Unionin palveluksessa olevia virkamiehiä, lobbareita, business-ihmisiä, IT- ja metsäteollisuusalan ammattilaisia, tutkijoita, taiteilijoita ja muusikoita. He ovat osa uusia eurooppalaisia muuttoliikkeitä, jossa liikkuvuuteen ja kohdemaan valintaan vaikuttavat monet erilaiset yksilölliset tekijät (King 2002).

1990-luvun Suomi panosti kansainvälisyyteen: opiskeluajan ulkomaanvaihtoista tuli arkipäivää, erilaiset harjoitteluohjelmat liikuttivat nuoria maasta toiseen ja yhä useammalle korkeasti koulutetulle tarjoutui tilaisuus lähteä ulkomaan työkomennukselle (Saarikallio et al. 2008, 10-11). EU-jäsenyyden jälkeen visioitiin jopa parhaiden nuorten osajien joukkopakoa Suomesta yhteisille eurooppalaisille työmarkkinoille. Kymmenen ensimmäisen jäsenyydensuoden aikana EU-maihin muutti 12.000 suhteellisen nuorta (25-44 v.) korkeakoulututkinnon suorittanutta³⁰. Osa heistä on palannut takaisin, mutta osa jätti Suomen taakseen pysyvästi. On hyvä myös huomata, että viralliset muuttotilastot eivät anna täydellistä kuvaa Euroopan sisällä tapahtuvan liikkuvuuden määrästä eivätkä sen monimuotoisuudesta, sillä lyhyempikestoiset ulkomaan oleskelut eivät välttämättä rekisteröidy minkään maan tilastoihin (ks. esim. Ruckenstein & Stark 2004, Fassman et al 2009). EU:n myötä myös täysin rekisteröimätön liikkuvuus Euroopan maiden välillä on lisääntynyt sillä myös liikkuvuuden konkreettiset esteet ovat poistuneet Schengen-alueen sisärajoilta³¹. Euroopan sisällä ulkomaille muuttaminen on siis nykyään lähes yhtä helppoa kuin lomamatkalle lähteminen.

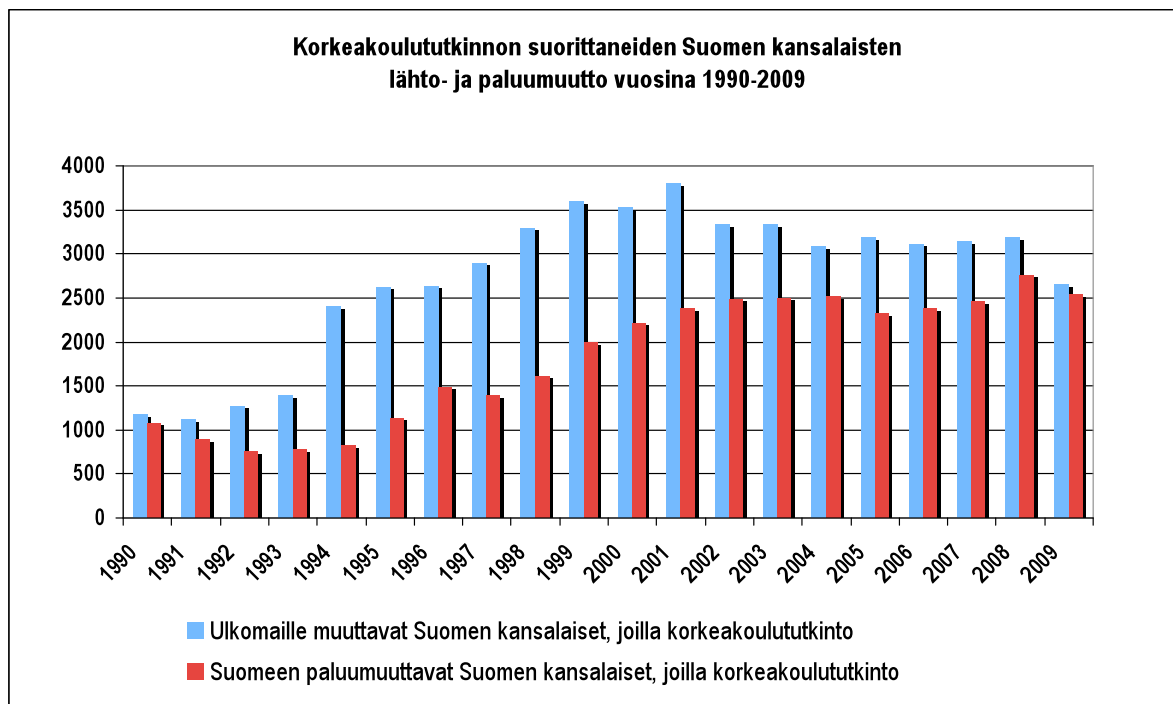
Alla olevassa taulukossa on Tilastokeskuksen lukuja korkeasti koulutettujen Suomen kansalaisten lähtö- ja paluumuutoista Suomeen 20 vuoden ajalta. Tilastoista selviää, että vuoden 1990 jälkeen Suomesta on lähtenyt noin 55.000 korkeasti koulutettua Suomen kansalaista. Suomeen palanneita koulutettuja suomalaisia on vastaavana aikana ollut noin 36.500. Parinkymmenen vuoden aikana Suomesta pois päin suuntautuva ”aivovuoto” olisi näiden

²⁹ Muuttotilastot ovat Tilastokeskuksen www.stat.fi -sivujen PX-Stat-Fin tilastopalvelusta. Suomesta muutti ulkomaille vuonna 2009 12.151, 2010 11.905 ja 2011 12.660 henkeä.

³⁰ Vuosina 1995–2006 EU-15 maihin muuttaneet Suomessa syntyneet 25–44 -vuotiaat, jotka ovat suorittaneet korkeakoulututkinnon (Tilastokeskus). Väitöskirjatutkimukseni keskittyy nimenomaan kyseiseen ikäryhmään.

³¹ Schengenistä lisää esimerkiksi EU:n sivuilta: *Tiivistelmät EU:n lainsäädännöstä. Schengen-alue ja yhteistyö.* http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/l33020_fi.htm (katsottu 3.5.2012)

tilastojen valossa siis jopa noin 18.500 muuttajan suuruusluokkaa. Tilastot eivät kuitenkaan tässäkään asiassa kerro koko totuutta kyseisestä muuttoliikeilmiöstä, sillä tiedot esimerkiksi ulkomailla suoritetuista tutkinnoista eivät välttämättä välity Tilastokeskukselle, joten ulkomaisen koulutuksen kanssa palaavat suomalaiset puuttuvat näistä luvuista. Lisäksi tilannetta tasapainottavat Suomeen muuttavat muiden maiden kansalaiset, joista monet ovat myös suorittaneet korkeakoulututkinnon.



Vapaa työvoiman liikkuvuus on lisännyt suomalaisten muuttointoa erityisesti EU-maihin: liki 70 prosenttia ulkomaille muuttavista Suomen kansalaisista suuntaa johonkin toiseen unionin jäsenmaahan. Vaikka kolmannes ulkomaille muuttavista lähtee edelleen Ruotsiin, esimerkiksi Britannian suosio kohdemaana on yli kaksinkertainen vuoteen 1995 verrattuna (vuonna 1995: 446 ja 2011: 1066 muuttajaa³²). Kaikista vuonna 1995 muuttaneista Ruotsiin suuntasi 34 prosenttia lähtijöistä kun vuonna 2011 heidän osuutensa oli enää 22 prosenttia tuon vuoden muuttajista. Euroopan maista suosiotaan ovat kasvattaneet myös esimerkiksi Ranska ja Espanja. Enää ulkomaille ei muuteta teollisen työn perässä kuten vielä 1970-luvulla, vaan muuttajien joukko on monipuolinen. Eri ikäkausina muuttoa motivoivat erilaiset tekijät ja jotkut muuttajat vaihtavat maata useaan kertaan ennen asettumista aloilleen. Myös monenlaiset lyhyempää ulkomaanoleskelua vaativat työtehtävät liikuttavat suomalaisia ulkomailla. Näille suomalaisille muutto ei välttämättä ole enää pysyvä ratkaisu vaan välivaihe työuralla edettäessä.

Entä miltä nuo yhteiset eurooppalaiset työmarkkinat näyttävät ulkomaille lähteneiden suomalaisten silmin? Tämä on ollut tutkimusaiheeni Suomen Akatemian *Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus* (WORK, 2008–2011) -tutkimusohjelman rahoittamassa *Spatiaalinen kansalaisuus Euroopan työmarkkinoilla* -hankkeessa. Keskityn tässä artikkelissa siihen, kuinka hyvin koulutettujen suomalaisten työllistyminen onnistuu ulkomailla ja minkälaisia strategioita he

³² Tilastokeskus, PX-Stat-Fin tilastopalvelu, www.stat.fi

käyttävät pärjätäkseen kohdemaan työmarkkinoilla. Tutkimukseni valossa näyttäisi siltä, että koulutetun työntekijän on ensinnäkin osattava sopeutua kohdemaan olosuhteisiin ja toisaalta löydettävä omasta koulutustaustasta, kielitaidosta tai työkokemuksesta sellaisia valttikortteja, joiden avulla voi menestyä työnhaussa. Mikäli omalla uralla eteneminen ei uudessa asuinmaassa ole mahdollista, voi mielenkiintoisen työuran löytää myös uudelleenorientaation kautta.

Työntekijänä Euroopassa -tutkimus

Väitöskirjatutkimukseni perustuu EU-maissa³³ töissä olevien suomalaisten kokemuksiin. Keräämäni *Työntekijänä Euroopassa* -verkkokyselyn ensimmäinen osa toteutettiin keväällä 2008 (n=364) ja jatkokysely yhteystietonsa jättäneille kesällä 2010 (n=194). Kyselyä mainostettiin esimerkiksi ulkosuomalaisten nettisivuilla, blogeissa, Facebookissa ja keskustelufoorumeilla. Lisäksi Suomen Ekonomiliitto (SEFE) lähetti kyselystä viestin ulkomailla asuville jäsenilleen³⁴. Kyselyaineistojen tuottamaa tietoa täydennettiin kesällä 2011 tehdyillä Skype-haastatteluilla (18 kpl). Tässä lyhyessä esittelyssä keskitytään ensimmäisen kyselyn tuloksiin.

Ulkomaille muuttavien suomalaisten tulisi ilmoittaa Väestörekisterikeskukselle osoitteensa kohdemaassa. Ulkomailla tapahtuvista muutoista ilmoittaminen on kuitenkin vapaaehtoista, joten ulkosuomalaisista ei ole saatavilla ajantasaista osoiterekisteriä, jota voisi hyödyntää tilastollisesti edustavan otoksen poiminnassa. Koska *Työntekijänä Euroopassa* – kyselyn otos perustuu vastaajien omaan kiinnostukseen ja valintaan eikä tilastolliseen otantaan, analysoidaan sen tuottamaa tietoa laadullisin eikä tilastollisin menetelmin (ks. esim. Richie, Lewis & Elam 2006, 78, Warren & Karner 2010, 141).

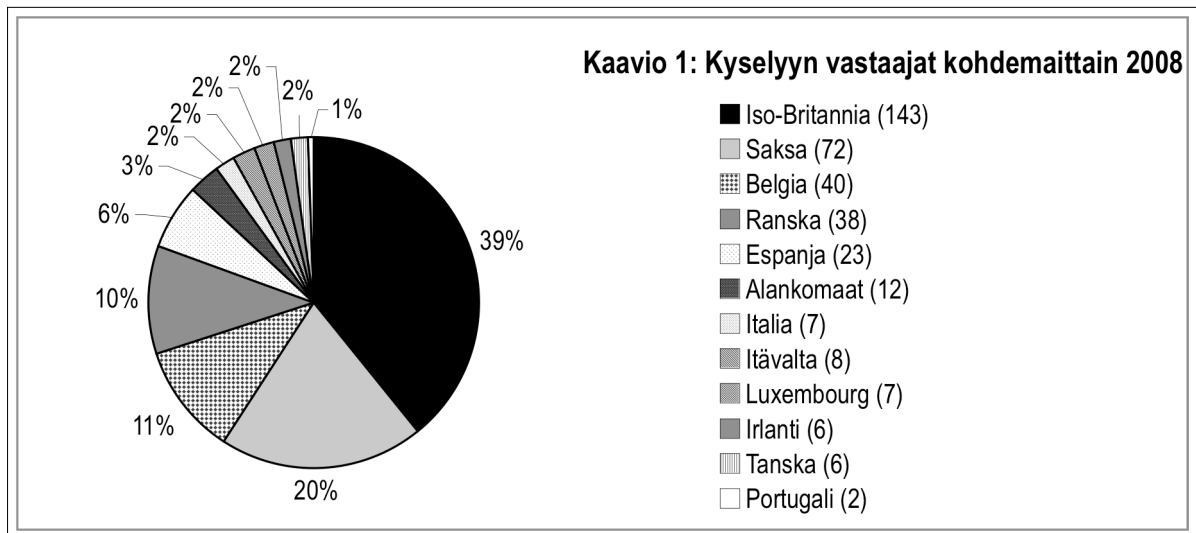
Vaikka tämän tutkimuksen tuloksia ei voidakaan yleistää koskemaan koko ulkosuomalaisväestöä, valottavat verkkokyselyt ja niitä seuranneet haastattelut kuitenkin nuorten, koulutettujen ulkosuomalaisten elämää ja kokemuksia ulkomailla työskentelystä. Kansainvälisyys on Suomessa nostettu tärkeään asemaan erityisesti yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa, jotka panostavat opiskelijoiden ja koulutuksensa kansainvälisyyteen. Siksi on mielenkiintoista tarkastella sitä, kuinka nämä ulkomaille lähteneet ovat pärjänneet työurillaan ja kuinka hyvin heidän kulttuurisen pääomansa (esim. Bourdieu 1986) arvo säilyy maasta toiseen muuttaessa. Syrjitäänkö ulkosuomalaista työnhaussa vai saako suomalaisella korkeakoulututkinnolla helposti koulutusta vastaavia töitä? Entä minkälaisin keinoja nämä muuttajat ovat käyttäneet erottautuakseen kilpailuilla työmarkkinoilla?

Tutkimukseen valikoitunut joukko on taustaltaan suhteellisen homogeeninen: puolet vastaajista oli muuttanut ulkomaille vuoden 2004 jälkeen. Suurin osa vastaajista oli naisia (77 %), kävi

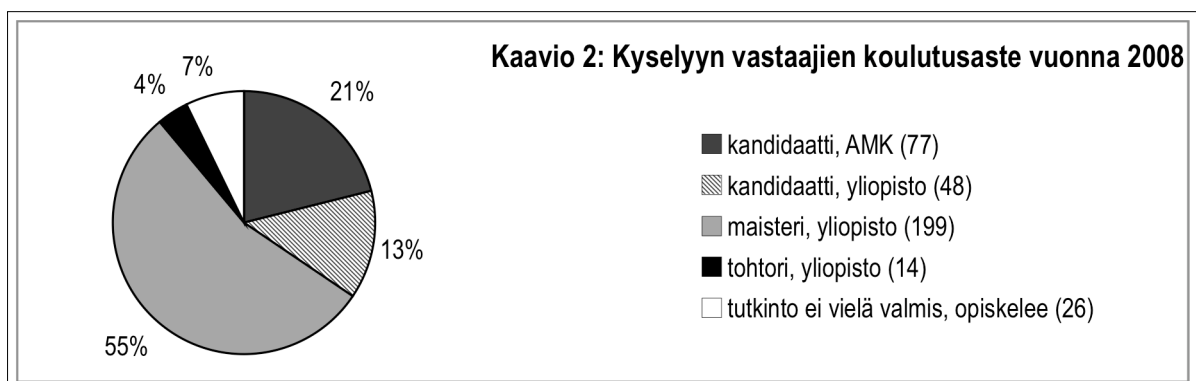
³³ Tässä artikkelissa käytetään sekä Eurooppaa että EU-maita viittaamaan niihin jäsenmaihin, jotka muodostivat Euroopan Unionin vuosina 1995–2006. Koska halusin tarkastella liikkuvuutta erityisesti Suomen jäsenyyden jälkeen, oli järkevää rajata tutkimuksen ulkopuolelle vuosina 2004 ja 2007 liittyneet 12 uutta jäsenmaata. Liikkuvuus Suomesta näihin maihin on myös lukumääräisesti vaatimatonta esimerkiksi Keski-Euroopan maihin verrattuna. Suomen lisäksi EU15 maita ovat: Alankomaat, Belgia, Britannia, Espanja, Irlanti, Italia, Itävalta, Kreikka, Luxemburg, Portugali, Ranska, Ruotsi, Saksa ja Tanska.

³⁴ SEFE:n kautta kyselyyn tuli yhteensä 58 vastausta, joista 56 kpl oli niin täydellisiä että ne valittiin mukaan lopulliseen analyysiin.

kokoaikatyössä (76 %), asui pääkaupungissa tai jossakin muussa suuressa kaupungissa (75 %), oli muuttanut johonkin suurimmista EU-maista (Iso-Britannia, Saksa, Belgia, Ranska, Espanja, 87 %), ei ollut naimisissa (72 %), ei ollut hankkinut lapsia (76 %) ja oli syntynyt 1970-luvulla (61 %). Vastaajien keski-ikä oli 32,2 vuotta ja mediaani-ikä 31,5 vuotta. Kyselyyn vastaajien asuinmaat on eritelty tarkemmin alla olevassa kaaviossa.



Kyselyyn vastasi ulkosuomalaisia hyvin monilta eri aloilta. Mukana oli konsultteja, IT-alalla työskenteleviä, freelance-toimittajia, kieltenopettajia, lakimiehiä, tutkijoita, pankkiireita, tilintarkastajia, projektiassistentteja, EU-virkamiehiä, muotoilijoita, suunnittelijoita sekä terveysalan ammattilaisia. Kyselyyn vastaajat (364 henkilöä) olivat suorittaneet yhteensä 423 erilaista tutkintoa. Lähes puolella korkeakoulututkinto oli suoritettu Suomessa, viidesosalla ulkomailla ja neljäsosalla oli tutkinto molemmista maista. Yleisimmät tutkintojen tieteenalat olivat kauppatieteet, yhteiskuntatieteet ja humanistiset koulutusalat. Tarkempi tutkintojen erittely löytyy tämän artikkelin lopusta liitteestä 1. Alla olevassa taulukossa vastaajat on eritelty koulutusaseen eli korkeimman suoritetun tutkinnon mukaan.



Kyselyvastauksien analyysistä rajattiin pois vastaajat, joilla ei ollut korkeakoulututkintoa³⁵, jotka olivat muuttaneet EU15-maiden ulkopuolelle sekä vastaajat jotka olivat yli 45-vuotiaita. Myös Ruotsiin muuttaneiden vastaukset päätettiin jättää analyysin ulkopuolelle, sillä läheinen

³⁵ Koska tavoitteena on tutkia korkeasti koulutettua muuttoliikettä, otokseen valittiin kuitenkin myös sellaiset vastaajat, jotka olivat korkeakouluopintojensa loppusuoralla työskennellessään ulkomailla.

maantieteellinen sijainti ja maidemme välinen kieliyhteys sekä pitkä muuttoliikehistoria erottavat Ruotsiin suuntautuvan muuttoliikkeen kauemmas Eurooppaan suuntautuvasta liikkuvuudesta. Ruotsista vastaajia oli vain 9 kappaletta, joten myöskään mielekäs vertailu lähi siirtolaisuuden ja kauemmas Eurooppaan tapahtuvan siirtolaisuuden kesken ei tässä tutkimuksessa olisi ollut mahdollista. Ruotsiin suuntautuvaa siirtolaisuutta on lisäksi tutkittu varsin paljon (ks. esim. Korkiasaari & Tarkiainen 2000, Snellman 2003, Piippola 2007).

Verkkokyselyyn osallistuneet valitsivat annetuista vaihtoehtoista keskimäärin 4 erilaista syytä ulkomaille muutolleen. Eniten mainintoja 364 osallistujan antamista, yhteensä 1.498 vastauksesta saivat: seikkailunhaluun ja elämänlaatuun liittyvät syyt (562 kpl), työhön, työkokemukseen ja urakehitykseen liittyvät syyt (535 kpl), opiskeluun liittyvät syyt (262 kpl) ja puolison uraan tai kansalaisuuteen liittyvät syyt (139 kpl). Vaikka osallistujat voidaan nähdä korkeasti koulutettuina osajina jotka ovat parhaassa uranrakennusvaiheessaan, lähes kolmannes (117) vastaajista ei maininnut yhtään työhön liittyvää syytä perusteluna muuttopäätökselleen. Pelkkä parempi ansiotaso tai keveämpi verotus ei siis houkuttele koulutettuja Suomesta: ura on harvalle ainoa syy muuttoon, vaan myös muita sysäviä tekijöitä tarvitaan. Tutkimuksen osallistujat voi jakaa karkeasti kahteen ryhmään: osa oli tarttunut lähes jokaiseen kansainvälistymismahdollisuuteen jo nuorena ja oli siten ”aina tiennyt muuttavansa joskus ulkomaille”. Toiset taas olivat ajautuneet ulkomaille ikään kuin sattumalta, joko ulkomaalaisen puolison, kiinnostavan työtarjouksen tai suomalaisen puolison työn takia. Alun perin lähes sattumanvaraiselta vaikuttanut päätös saattoi silti näyttäytyä hyvänä ratkaisuna, eikä paluu Suomeen ollut välttämättä enää suunnitelmissa.

Työntekijänä Euroopassa – kyselyyn osallistuneista valittiin ns. harkinnanvaraisen otannan perusteella (Richie, Lewis & Elam 2006, 97) 18 ihmisen joukko kesällä 2011 tehtyihin haastatteluihin. Haastattelujen valinnassa tavoiteltiin mahdollisimman laajaa edustavuutta. Haastatteluihin valittiin siten ulkosuomalaisia, jotka eroavat toisistaan mahdollisimman paljon esimerkiksi seuraavien tekijöiden suhteen: nykyinen asuinmaa, koulutustausta, urakehitys, muuttovuosi, muuton motivaatio ja elämäntilanne. Mukaan haluttiin saada sekä pysyvämmiin muuttaneita (*settlers*) ja elämäntapamuuttajia (*sojourners*), uran takia ja rakkauden takia muuttaneita ja sekä työnhakukokemuksiaan positiivisesti kuvanneita että kohdemaan työmarkkinat haasteellisiksi kokeneita vastaajia. Kaikki haastatellut asuivat enemmän tai vähemmän pysyvästi ulkomailla, eikä tällä kertaa mukaan otettu sellaisia henkilöitä, jotka olisivat jo palanneet Suomeen.

18 haastatellusta kuusi oli miehiä ja 12 naisia ja he asuivat Belgiassa, Espanjassa, Islannissa, Irlannissa, Italiassa, Iso-Britanniassa (5), Itävallassa, Luxemburgissa, Portugalissa, Ranskassa (2), Saksassa (2) ja Tanskassa³⁶. Haastattelut kestivät puolesta tunnista noin tuntiin ja ne tehtiin ilmaisia nettipuheluita tarjoavalla Skype-sovelluksella ja äänitettiin siihen liitettävällä Call Recorder -ohjelmalla. Haastattelut olivat puoli-strukturoituja teemahaastatteluja, joiden tukena käytettiin kullekin haastateltavalle valmiiksi tehtyä teemalistaa, jossa oli huomioitu haastateltavan kyselyissä antamat avovastaukset (Arthur & Nazroo 2003, 111, 115-122, Fielding & Thomas 2003, 131-132). Haastattelut litteroitiin sanatarkasti ja niiden pohjalta kirjoitettiin osallistujien

³⁶ Islanti ei ole EU15 maa, mutta sieltä haastateltu Anna (nimi muutettu) asui verkkokyselyn aikaan Espanjassa. Iso-Britanniasta haastateltiin useampaa ihmistä, sillä 39 % kaikista vuonna 2008 kyselyyn vastanneista asui siellä.

työelämäkokemuksiin painottuvat elämäkerrat, joiden avulla haastatteluihin osallistuneet esitellään tutkimuksessa³⁷. Tutkimukseen osallistuneiden elämäntarinat kuvastavat hienosti ulkosuomalaisryhmän monimuotoisuutta. Ulkomailla menestymiseen ei ole yhtä ainoaa reseptiä vaan onnistumisen ja elämässä pärjäämisen kokemuksiin liittyy myös koulutetuilla muuttajilla uranäkymien, palkan ja työtehtävien lisäksi myös monia muitakin tekijöitä. Vaikka kyseessä ovat yhdestä lähtömaasta lähteneet, korkeasti koulutetut muuttajat, on ryhmässä silti hyvin erilaisissa elämäntilanteissa ja uravaiheissa olevia ihmisiä, jotka ovat löytäneet omat polkunsu Eurooppaan.

Suomalaisena Euroopan työmarkkinoilla

Käytän tutkimuksessani kulttuurisen ja sosiaalisen pääoman käsitteitä (Bourdieu 1984, 1986), sillä erityisesti koulutetuilla työntekijöillä nämä pääoman lajit ovat keskeisessä asemassa työtä haettaessa. Bourdieun mukaan on olemassa kolmenlaista pääomaa: taloudellista, sosiaalista ja kulttuurista. Taloudellinen pääoma tarkoittaa taloudellisten ja rahallisten resurssien hallintaa. Sosiaalinen pääoma puolestaan pohjaa erilaisten ryhmien tai verkostojen jäsenyyteen, jotka tarjoavat yksilölle tukea, kontakteja ja vaikutusvaltaa. Kulttuurinen pääoma taas tarkoittaa koulutusta sekä niitä taitoja ja tietoja, jotka yksilö on sosiaalistumisprosessinsa ja opiskelujensa aikana omaksunut. Kulttuurinen pääoma jakaantuu vielä sisäistettyyn (*embodied*), objektivoituun (*objectified*) ja institutionalisoituun (*institutionalised*) pääomaan. Näistä ensimmäinen viittaa yksilön habitukseen joka on kehittynyt sosialisoinnin aikana. Objektivoitu kulttuurinen pääoma taas on tiettyjen (arvo)esineiden tai taideteosten omistamisen kautta näkyvää pääomaa ja institutionalisoitu pääoma koulutuksen ja työkokemuksen kautta saatua osaamista. (Bourdieu 1986, 242–243.)

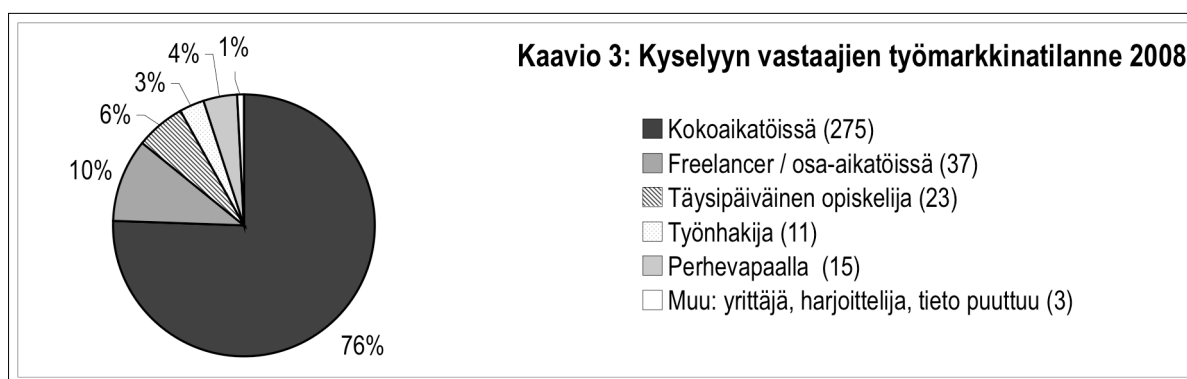
Muuttoliiketutkimuksessa näitä pääoman käsitteitä on hyödynnetty kuvaamaan ongelmia, joita muuttajat kohtaavat siirtyessään yhdestä maasta tai kulttuuripiiristä toiseen. Erityisesti sosiaalista pääomaa tai sen puutetta on tarkasteltu yhtenä työnsaannin ja integraation esteenä (ks. esim. Portes & Sensenbrenner 1993). Sosiaalista pääomaa ovat tällöin kaikki ne verkostot ja resurssit joita yksilö voi sosiaalisten suhteidensa kautta hyödyntää. Sosiaaliset verkostot voivat olla merkittäviä myös korkeasti koulutetuille muuttajille, sillä toiseen maahan siirryttäessä muuttaja menettää monia niistä ”heikoista siteistä” (Granovetter 1973) jotka ovat hyödyllisiä työnhaussa. Tässä artikkelissa keskityn kuitenkin nimenomaan kulttuuriseen pääomaan ja sen siirrettävyyden problematiikkaan (ks. myös Nohl et al. 2006, Nohl et al 2010).

Koulutuksen ja ammattiopintojen kaltainen *institutionalisoitu kulttuurinen pääoma* on yleensä suunnattu käytettäväksi samassa maassa kuin missä tuo koulutus on hankittu, joten sen arvo voi vähentyä muutettaessa toiseen maahan, jossa työelämän vaatimukset ovat erilaiset eivätkä työnantajat tunne ulkomailla hankitun koulutuksen sisältöä. Myös työkokemus ja pitkän sosialisointiprosessin aikana kasaantunut *sisäistetty kulttuurinen pääoma* eli osaaminen, kulttuurinen ymmärrys ja paikallisympäristön toimintatapojen tuntemus voivat menettää merkitystään ulkomailla, jossa yhteiskunta toimii eri tavalla. (Nohl et al. 2006: kappaleet 15–16). Töitä vieraasta maasta hakeva maahanmuuttaja joutuu usein läpikäymään pidemmän ja

³⁷ Haastatteluihin osallistuneiden nimet on muutettu, eikä heidän työnantajiansa nimiä tai muita mahdollisesti tunnistamiseen johtavia yksityiskohtia kerrota.

monivivahteisemman status-siirtymän (status passage) työmarkkinoille, kuin mitä tuossa maassa koulutuksensa hankkinut kotimainen työnhakija (Nohl et al 2010, 10-11).

Työntekijänä Euroopassa – kyselyn perusteella näyttäisi siltä, että suomalaisten kulttuurinen pääoma siirtyy yleensä suhteellisen vaivatta ulkomaille. Suurin osa kyselyyn osallistuneista oli nimittäin pärjännyt ulkomailla hyvin: vain 4 % vastaajista ei ollut löytänyt töitä, ja toiset 4 % oli joutunut olemaan työttömänä yli 6 kuukautta. 76 % vastaajista oli kokoaikatyössä ja myös työn laatuun oltiin tyytyväisiä. Vastaajista valtaosa arvioi oman työmarkkinatilanteensa uudessa kohdemaassa hyväksi: 70 % arvioi saavansa parempaa palkkaa kuin Suomessa, 79 % oli koulutusta ja aikaisempaa työkokemusta vastaavissa työtehtävissä, 77 % arvioi oman tutkintonsa ja 82 % aikaisemman työkokemuksensa arvon oikein tunnustetuksi. Vain 11 % ilmoitti kokeneensa syrjintää nykyisen asuinmaansa työmarkkinoilla. Alla olevassa kaaviossa on eritelty tarkemmin kyselyn vastaajien työmarkkinatilanne vuonna 2008.



Helpoiten siirtymä ulkomaille oli tapahtunut niillä tutkimuksen osallistujilla, jotka työnantaja on lähettänyt ulkomaille, jotka ovat saaneet töitä tuttavien tai kollegan suosituksen perusteella tai hakeneet saman työnantajan toisessa maassa avoinna ollutta työpaikkaa. Ongelmallisinta ulkomaille siirtyminen on taas ollut heille, jotka ovat lähteneet puolison työn tai kansalaisuuden takia johonkin tiettyyn maahan, esimerkiksi Ranskaan, Italiaan, Portugaliin tai Itävaltaan, jossa koulutetun naisen voi tähän tutkimukseen osallistuneiden mukaan olla vaikea löytää osaamistaan vastaavaa työtä. Pääosin tyytyväisten vastaajien joukossa oli myös joitakuita erittäin pettyneitä ja nykyistä työmarkkinatilannetta uraumpikujaksi kuvanneita (ks. myös Koikkalainen 2009b).

Menestymisen strategiat: sopeutuminen, erottautuminen ja uudelleenorientaatio

Kyselyn avovastauksissa osallistujat erittelivät tekijöitä, joiden he arvioivat vaikuttaneen työnsaantiin. Monien vastaajien mukaan suomalaisilla on ulkomaille hyvä maine, eikä ulkomaalaisuus siten ole ylitsepääsemätön este työnhaussa, sillä suomalaiset nähdään ahkerina, tunnollisina ja aikaansaavina. Monet kyselyyn osallistuneista työskentelevät kansainvälisissä yrityksissä tai järjestöissä, jossa työntekijän kansalaisuudella ei ole niin suurta väliä (ks. myös Koikkalainen 2009b).

Avovastauksien antamaa kuvaa työmarkkinakokemuksista ulkomaille syvennettiin haastattelujen avulla. Näistä hahmottui kolme eri strategiaa - *sopeutuminen*, *erottautuminen* sekä *uudelleenorientaatio* - joiden avulla nämä ulkomaille asuvat suomalaiset pärjäävät kohdemaan työmarkkinoilla.

Strategiat eivät ole suoraviivaisia toimintamalleja, joiden avulla työtä löytyisi varmasti, vaan tilanteissa eläviä ja muuntuvia toimintatapoja tai työkaluja, joita voi hyödyntää työuran eri vaiheissa eri tavoin. Siten yksittäinen muuttaja voi soveltaa useita eri strategioita samaan aikaan tai peräkkäin, riippuen kohdemaasta ja asuinkaupungista, elämäntilanteesta, koulutustaustasta ja työvoiman kysynnästä tietyllä alalla.

Sopeutumisen strategiaan kuuluu esimerkiksi konkreettisten, kohdemaan työmarkkinoilla tarvittavien taitojen hankkiminen: oikeiden työnhakukanavien löytäminen, CV:n oikea muotoilu sekä tavat joilla työnantajat toivovat hakijoiden työhaastatteluissa käyttäytyvän. Kaikki tutkimuksessa haastatellut muuttajat olivat käyttäneet tätä strategiaa, sillä tuloksellisen työhaun menetelmät vaihtelevat suuresti eri maiden välillä. Tämä on sinänsä luonnollista, joutuvathan kaikki työnhakijat kontekstista riippumatta aina sopeuttamaan toimintaansa vallitseviin olosuhteisiin. Erityisesti pidempään ulkomailla asuneet olivat myös hakeutuneet lisäkoulutukseen edetäkseen uralla ja hakeneet tietoisesti tietyn alan työkokemusta, jonka he arvelivat parantavan asemaansa suhteessa muihin työnhakijoihin ja edistävän heidän omia urahaaveitaan. Osa haastatelluista oli asunut jossakin toisessa maassa jo aikaisemmin tai oli muuttanut verkkokyselyyn vastaamisen jälkeen uuteen maahan, joten he olivat läpikäyneet tämän prosessin jo useampaan kertaan.

Sopeutumisen strategiassa tärkeää on se, kuinka hyvin sisäistetty kulttuurinen pääoma (Bourdieu 1986: 242–243) osataan esittää työmarkkinoiden edellyttämällä tavalla. Tämä oli yleisin strategia niiden muuttajien kohdalla, joiden tutkinto oli hankittu nykyisestä asuinmaasta. Heidän kohdallaan myöskään aikaisemmin hankitun työkokemuksen arvon mittaaminen ei yleensä ollut ongelma, sillä he olivat yleensä muuttaneet ennen varsinaisen työuran käynnistymistä. Mikan (s. 1976, Iso-Britannia) kertomus ensimmäisen työpaikan hankkimisesta kuvastaa hyvin sitä kamppailua, jolla ensimmäistä työpaikkaa etsittiin. Status-siirtymä koulutuksesta Iso-Britannian työmarkkinoille Ruotsissa suoritetun kauppatieteen maisterin tutkinnon jälkeen oli kenties työläs, mutta paikallisen työnhakuprosessin pelisäännöillä pelaten ura lähti kuitenkin käyntiin:

... mä pistin CV:tä firmojen sivuille niitten yhteishakujen kautta (...) piti vaan pistää CV:tä koko ajan, mutta sitte mä olin varmaan jossain tämmösessä, mikskä niitä nyt kutsutaan graduate fair, siis tämmöset työnantajamessut. Siellä sitten oli yks finanssifirma, josta oli porukkaa puhumassa ja sitten siitä joku kuukaus eteenpäin mä sain sitten ensimmäisen paikan. (...) Siitä sitten kaikki lähti rullaamaan eteenpäin (...) ja oisko neljännen vuoden lopussa mut headbuntattiin ihan eri alalle missä mä oon nytte³⁸.

Erottautumisen strategiaa käyttävät olivat tehneet erilaisuudestaan valttikortin työhaussa korostaen esimerkiksi suomalaista työmoraalia tai skandinaavisuuttaan. Tästä voi olla apua esimerkiksi kansainvälisissä yrityksissä, jotka muodostavat tarkoituksella monikansallisia ja eri koulutustaustaisia tiimejä, joissa työtekijöiden monipuolisuus tuo yhteistyöhön lisäarvoa. Kylmästä ja kenties hieman oudoksi mielletystä Suomesta tuleva työnhakija voi jäädä haastattelijan mieleen, mikäli hän osaa korostaa erilaisuuttaan positiivisella tavalla. Myös aikaisempi työkokemus voi olla erottautumiskeino, mikäli entinen työnantaja on esimerkiksi kansainvälisesti tunnettu puhelinvalmistaja tai tiettyyn kapeaan teknologiseen alaan keskittynyt yritys alalla, jonka todellisia osaajia on tarjolla vähän. Tämänkaltaisen kulttuurinen pääoma siirtyy vaivatta yli rajojen, mikäli kyseisen alan osaajille on kansainvälistä kysyntää eivätkä

³⁸ Sanatarkkaa lainausta on hiukan siistitty puhekielelle tunnusomaisia välisanoja (niinku, sitten niin tms.) poistaen.

kyseisellä alalla tarvittavat taidot ole tiettyyn kulttuuriin tai maahan sidottuja (Nohl et al 2006, kappaleet 15–16).

Yllättävän moni tutkimukseen osallistuneista oli löytänyt töitä sen takia, että heillä on hyvä kielitaito ja erityisesti siksi, että he puhuvat kahta harvinaista kieltä: suomea ja ruotsia. Osa oli palkattu nimenomaan siksi, että he suomalaisina osaavat markkinoida tiettyjä tuotteita Suomeen ja ruotsinkielen taitonsa ansiosta tarvittaessa myös muihin Pohjoismaihin. Esimerkiksi venäjää, ranskaa tai espanjaa puhuvia on tarjolla muitakin, mutta suomalaiselle työnhakijalle kahden harvinaisen kielen taito voi antaa kilpailuetua muihin työnhakijoihin nähden³⁹. Joillekin tutkimukseen osallistuneille kielitaito oli antanut mahdollisuuden elää liikkuvaa ja riippumatonta elämää ilman tarvetta sitoutua yhteen asuinmaahan. Heistä esimerkkinä voi olla Minna (s. 1976, Irlanti), joka opiskeli Suomessa pohjoismaista filologiaa ja on tämän institutionaalisen kulttuurisen pääomansa avulla asunut ja työskennellyt jo neljässä eri maassa. Erilaiset call centerit ja suuryritysten keskitetyt hallinto- ja tilintarkastuspalvelut tarvitsevat myös harvinaisempia kieliä osaavaa työvoimaa:

... alun perin lähdin Englantiin silleen [vuonna 2003], että pari kaveria lähti sinne kesätöihin, et he opiskeli vielä ja sit aattelin vaan että kun ei sieltä Suomestakaan tuntunu niitä töitä löytyvän, että lähen mukaan ja katon et mitä sieltä löytyy. Ensimmäisen kesän olin huvipuistossa töissä Brightonissa ja siitä sit eksyin Pohjois-Englantiin (...) tein sit kuiteski talven verran siel temppihommia ja sit muutin Lontooseen, et sit on sen jälkeen työpaikat ollu kieliriippuvaisia, et joko suomee tai ruotsii.

Monet työnsaantimahdollisuuksiinsa pettymään joutuneet olivat käyttäneet *uudelleen orientaation strategiaa*, ja hakeneet töitä kokonaan toiselta alalta, ryhtyneet freelancereiksi tai kouluttautuneet esimerkiksi kieltenopettajaksi saadakseen töitä. Koska kaikki haastatteluihin osallistuneet arvioivat elämää ja ulkomaille muuttamista oman elämänsä kehikossa, eivät nämäkään muuttajat katuneet ulkomaille lähtemistä. Vaikka oman koulutuksen kannalta oltiin ehkä väärän alan töissä, saattoi uudelleen orientaatio olla kuitenkin hyvä vaihtoehto, johon päätymistä arvioitiin positiivisin sävyin. Esimerkiksi Pauliina (s. 1980, Tanska) opiskeli Suomessa biologiaa, mutta on Tanskaan muuttamisen jälkeen siirtynyt kaupalliselle alalle. Hän käytti työtä hakiessaan myös erottautumisen strategiaa, sillä pohjoismainen työnantaja haki palvelukseensa nimenomaan suomea puhuvia työntekijöitä. Mikäli hän olisi jäänyt Suomeen, Pauliina olisi kertomansa mukaan varmasti yrittänyt hakea biologin töitä pidempään, sillä hän piti sitä toiveammattinaan ja oli kuitenkin käyttänyt vuosikausia maisterintutkinnon suorittamiseen. Nyt Pauliina opiskelee kaupallista alaa avoimessa yliopistossa pätevytyäkseen nykyisellä urallaan. Kielitaidon rinnalla painavat jo muutkin sikäläisillä työmarkkinoilla ansaitut näytöt:

No aluks se [työtehtävät] oli kyl ihan pelkästään Suomeen liittyviä, mut nyt moni on... ne jotka on jääny tänne, niin ne on kyllä opiskellu kielen, että... et niillä rupee kans ole sama tilanne ku mulla et työn ei enää tarvii olla välttämättä Suomi-liitännäinen.

³⁹ Jotkut Internetissä työpaikkoja välittävistä verkkosivustoista keskittyvät erikielisten työntekijöiden löytämiseen. Esimerkiksi sivustolla www.multilingualvacancies.com oli toukokuussa 2012 tarjolla 261 työpaikkaa, joihin vaadittiin suomen kielen taitoa. Työpaikkoja oli tarjolla esimerkiksi Britanniassa, Romaniassa ja Bulgariassa.

Lopuksi

Euroopan Unionin sanotaan muodostavan yhtenäisen työmarkkina-alueen, sillä unionin kansalaiset saavat vapaasti muuttaa ja asettua asumaan muihin unionin jäsenmaihiin opiskelujen, työn, perheen tai vaikkapa lämpimämmän ilmaston takia (Recchi & Favell 2009). Juuri liikkumisen vapauden ansiosta 27 jäsenmaan muodostama unioni on globaalisti ainutlaatuinen alue, jossa asuu yli 500 miljoonaa ihmistä. Euroopan sisärajojen yli muuttamisen onkin sanottu muistuttavan enemmän maiden sisäistä liikkuvuutta, kuin kansainvälistä siirtolaisuutta (esim. Favell 2008, Koikkalainen 2011).

Euroopan sisäisille muuttajille rajaton vapaan liikkuvuuden alue tarjoaakin mahdollisuuden valita asuinmaa omien, henkilökohtaisten mieltymysten ja uravalintojen perusteella – ainakin jos muuttaja on korkeasti koulutettu, kielitaitoinen *Eurostar* (Favell 2008) joka kykenee luovimaan uuden kohdemaan työmarkkinoilla omia vahvuuksiaan hyödyntäen. EU-alueen ulkopuolelta tuleviin muuttajiin verrattuna ainakin Suomen kaltaisesta pienestä maasta tulevat muuttajat ovat etuoikeutettuja, sillä euromuuttajiin ei juurikaan kohdisteta integraatiopaineita eikä heitä mielletä ”ongelmaksi” uudessa asuinmaassa. Pelkkä liikkumisen vapaus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että maan vaihtaminen olisi välttämättä kovin helppoa. Ulkomailla pärjäävältä työntekijältä vaaditaan sopeutumista, omien vahvuuksien ja suhteellista etua antavien taitojen tunnistamista. Joskus vaaditaan myös nöyryyttä todeta, että Suomesta hankittu koulutus ei johda halutulle urapolulle ulkomailla, vaan uudelleenorientaatiota tarvitaan. Mikäli ovet työelämään uudessa asuinmaassa eivät yrityksistä huolimatta avaudu, on paluu Suomeen tai muutto johonkin kolmanteen maahan mahdollinen vaihtoehto ainakin niille ulkosuomalaisille, joilla ei vielä ole lapsia tai puolisoa.

Vuoden 2008 *Työntekijänä Euroopassa* – kysely sisälsi myös identiteettiin liittyviä kysymyksiä. Vastajia pyydettiin valitsemaan yksi ”ensisijainen” identiteetti listalta, jonka vaihtoehtoina olivat: *suomalainen, nykyisen asuinmaani asukas, eurooppalainen, EU-kansalainen, globaali kansalainen ja ei mikään yllä olevista vaihtoehdoista*. Näin kysytynä suomalaisuus näyttää olevan keskeinen identiteetti, sillä 72 prosenttia vastaajista valitsi sen ensisijaiseksi identiteetiksi. Vahvasta suomalaisuuden tunteesta huolimatta Suomi ei näyttele kovin merkittävää osaa kyselyyn vastaajien tulevaisuuden suunnitelmissa, sillä he pitivät muuttoa johonkin toiseen EU-maahan töihin yhtä todennäköisenä vaihtoehtona kuin paluuta entisen kotimaan työmarkkinoille (47 %). Vaikka suurin osa vastaajista oli muuttanut nykyiseen asuinmaahansa Suomesta, osa heistä oli asunut ulkomailla jo aikaisemmin. Vajaa neljännes (23 %) olikin muuttanut nykyiseen asuinpaikkaansa jostakin toisesta ulkomaasta. Osa heistä voi pitää globaaleina nomadeina (Ruckenstein 2004), joille kiinnittyminen tiettyyn maahan, kulttuuriin tai kaupunkiin on toissijaista ja asuinpaikka valikoituu uran tai elämäntapavalintojen perusteella.

Kesän 2010 jatkokyselyssä (n=194⁴⁰) ensimmäiseen *Työntekijänä Euroopassa* – kyselyyn vastanneista 30 oli kuluneen kahden vuoden aikana palannut Suomeen ja 17 muuttanut johonkin toiseen maahan. Osalla paluumuutto perheenisäyksen tai ulkomaankomennuksen päättymisen jälkeen oli suunnitelmissa jo ensimmäisen kyselyn aikaan, mutta osalla paluumuutto on tapahtunut vastoin aikaisempia suunnitelmia. Tietty sattumanvaraisuus ja ennakkoluuloton

⁴⁰ Ensimmäiseen *Työntekijänä Euroopassa* –kyselyn 364:stä vastaajasta 269 (74%) antoi sähköpostiosoitteensa mahdollista uutta yhteydenottoa varten. Osalla heistä sähköpostiosoite ei enää toiminut, mutta uusintakyselyyn vastasi kuitenkin yli puolet alkuperäisestä vastaajajoukosta (53 %).

tarttumisen yllättäen tarjoutuviin haasteisiin kuvastaakin jo sitä tapaa, miten moni alun perin päätyi lähtemään ulkomaille. Kyselyn avovastauksissa ilmaistut käsitykset siitä, arvostetaanko Suomessa kansainvälistä työkokemusta, jakaantuivat karkeasti arvioiden kahtia. Osa oli varma ulkomaanoleskelusta olevan hyötyä, mutta jotkut olivat itse havainneet paluun mahdottomaksi, sillä suomalaiset työnantajat eivät arvosta ulkomaalaisia tutkintoja eivätkä työkokemusta. Yllättävän monet näistä koulutetuista, kielitaitoisista ja kansainvälisistä suomalaisista raportoivatkin syrjintäkokemuksista nimenomaan Suomen työmarkkinoilla. Suomeen palatessaan kansainvälistä työkokemusta omaava koulutettu muuttaja joutuu siten jälleen kerran arvioimaan, kuinka ulkomailla hankitun kulttuurisen pääoman, tiedot, taidot ja työkokemuksen, saa tunnustettua suomalaisilla työmarkkinoilla.

Lähteet

Arthur, Sue & Nazroo, James 2003: Designing Fieldwork Strategies and Materials. Teoksessa Jane Richie & Jane Lewis (toim.), *Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students*. London: Sage, 109–137.

Bourdieu, Pierre 1984: *Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge M.A: Harvard University Press.

Bourdieu, Pierre 1986: The Forms of Capital. Teoksessa J.G. Richardson (toim.) *Handbook for Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood.

Euroopan Unioni 2012: *Tiivistelmät EU:n lainsäädännöstä. Schengen-alue ja yhteistyö*.

http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/l33020_fi.htm (luettu 3.5.2012)

Favell, Adrian 2008: *Eurostars and Eurocities: Free Movement and Mobility in an Integrating Europe*. Oxford: Blackwell.

Fassman, Heinz, Reeger, Ursula & Sievers, Wiebke (toim) 2009: *Statistics and Reality. Concepts and Measurements of Migration in Europe*. IMISCOE Reports. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Fielding, Nigel & Thomas, Hilary 2003: Qualitative Interviewing. In Nigel Gilbert (toim.), *Researching Social Life*. 2nd Edition. London: Sage, 123–144.

Granovetter, Mark S. 1973 "The Strength of Weak Ties". *American Journal of Sociology*, 78:6, 1360–1380.

King, Russel 2002: "Towards a New Map of European Migration." *International Journal of Population Geography* 8:2, 89–106.

Koikkalainen, Saara 2009a: *Työvoiman liikkuvuus Euroopassa*. Teoksessa Kinnunen, Merja & Autto, Janne (toim.): *Tänään töissä. Sosiologisia näkökulmia työhön*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Koikkalainen, S. 2009b: "Europe is My Oyster: Experiences of Finns Working Abroad". *Finnish Journal of Ethnicity and Migration* 4:2, 27–38.

Koikkalainen, Saara 2011: "Free movement in Europe: Past and Present". *Migration Information Source*, Huhtikuu 2011. Washington, DC: Migration Policy Institute. <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=836> (luettu 3.5.2012)

Korkiasaari, Jouni & Tarkiainen, Kari 2000: *Suomalaiset Ruotsissa*. Suomalaisen siirtolaisuuden historia 3. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.

Nohl, Arnd-Michael, Schittenhelm, Karin, Schmidtke, Oliver & Weiss, Anja 2006: "Cultural Capital during Migration—A Multi-level Approach to the Empirical Analysis of Labor Market Integration amongst Highly Skilled Migrants" [54 paragraphs], *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 7:3, Art.14, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0603143> (luettu 3.5. 2012)

Nohl, Arnd-Michael, Schittenhelm, Karin, Schmidtke, Oliver & Weiss, Anja 2010: *Kulturelles Kapital in der Migration: Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Piippola, Salla 2007: Rethinking Identity in Crossing National Borders: The Case of Recruited Nurses from Finland in Sweden. Teoksessa Östen Wahlbeck (toim.), *Ny migration och etnicitet i Norden*. Meddelanded från Ekonomisk-Statsvetenskapliga Fakulteten vid Åbo Akademi. Sociologi Ser A:554. Åbo: Åbo Akademi.

Portes, Alejandro & Sensenbrenner, Julia 1993: "Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action" *The American Journal of Sociology*, 98:6, 1320–1350.

Recchi, Ettore & Favell, Adrian (toim.) 2009: *Pioneers of European Integration. Citizenship and Mobility in the EU*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Richie, Jane, Lewis, Jane & Elam, Gillian 2003: "Designing and Selecting Samples". Teoksessa Ritchie, Jane & Lewis, Jane (toim.) 2003: *Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers*. London: Sage, 77–108.

Ruckenstein, Minna & Stark, Eija (toim.) 2004: *Työpaikkana maailma. Lähtijöiden näkökulmia globaaliin talouteen*. Helsinki: Edita.

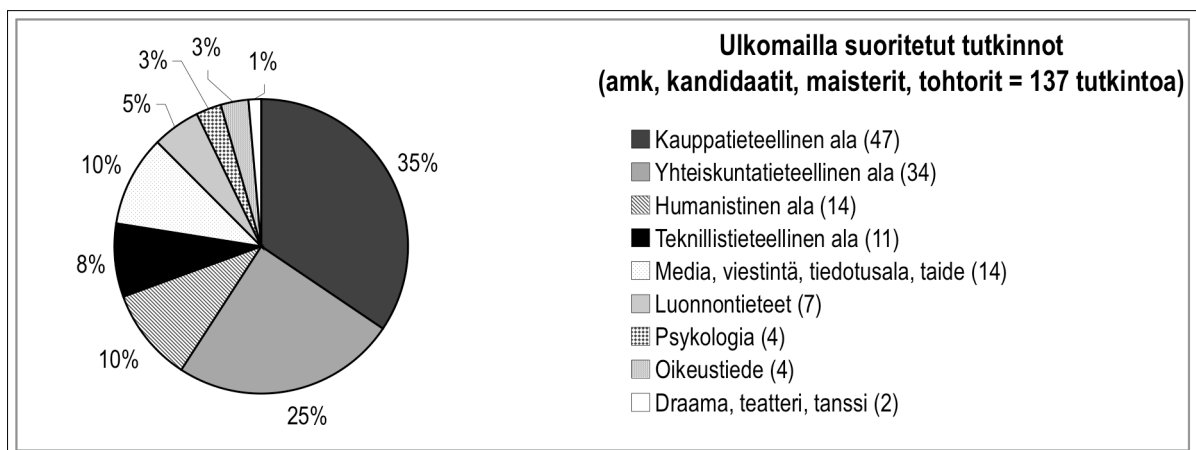
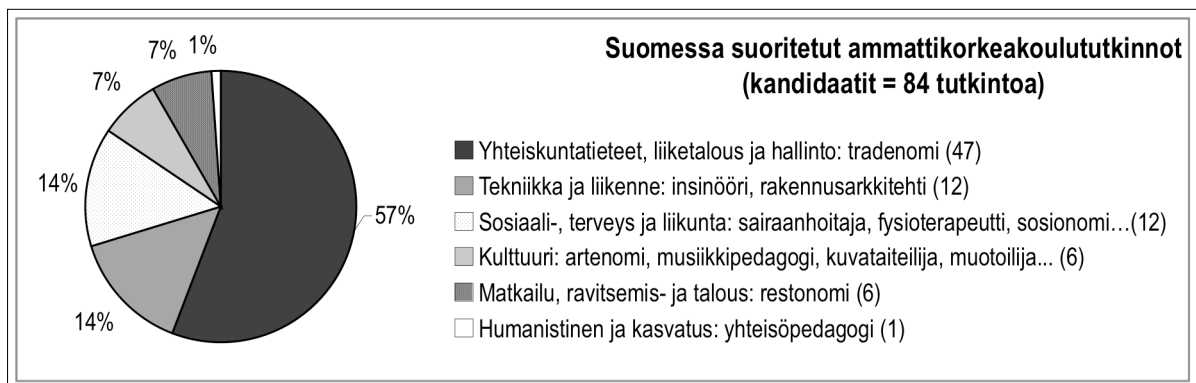
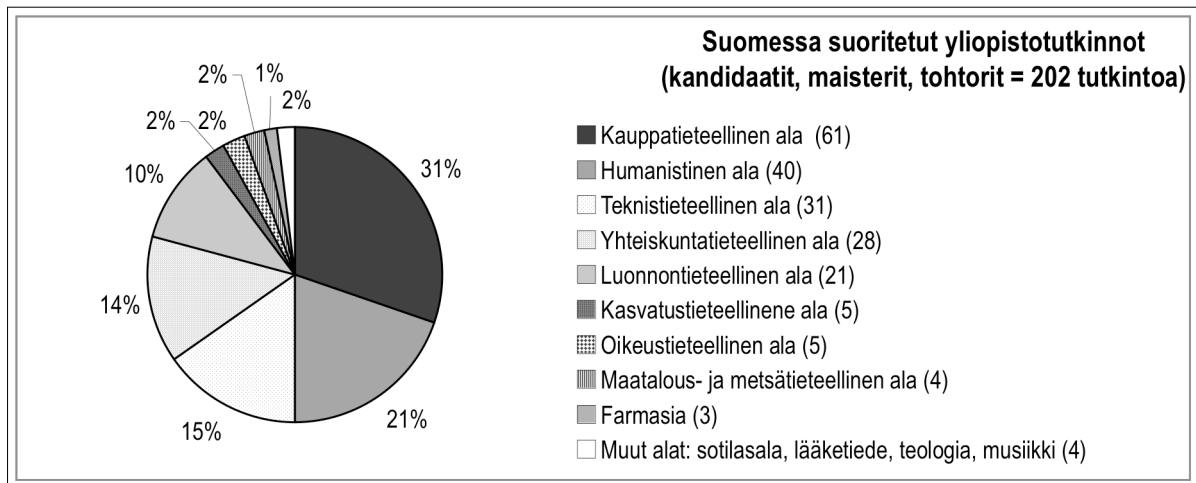
Saarikallio, Miia, Hellsten, Katri & Juutilainen, Vesa-Pekka 2008: *Korkeakoulusta työelämään? Väylänä ulkomainen tai kotimainen tutkinto*. Helsinki: Kelan tutkimusostasto, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 96.

Snellman, Hanna 2003: *Göteborg – Sallan suurin kylä. Tutkimus Ruotsin lappilaisista*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran julkaisuja 927. Helsinki: SKS.

Tilastokeskus 2012: PX-Stat-Fin –tilastopalvelu. www.stat.fi (luettu 3.5.2012)

Warren, Carol A. B. & Karner, Tracy Xavia 2010: *Discovering Qualitative Methods. Field Research, Interviews, and Analysis*. 2nd edition. Oxford: Oxford University Press.

Liite 1: Työntekijänä Euroopassa – kyselyyn vastanneiden tutkintotausta koulutusaloittain (2008)



Tietotyöntekijä ja kilpailukielto­sopimukset kansainvälisissä työsuhteissa

“If you have an apple and I have an apple and we exchange apples then you and I will still each have one apple. But if you have an idea and I have an idea and we exchange these ideas, each of us will have two ideas.” —George Bernard Shaw (1856-1950), Irish Author & Playwright

Johdanto

Työn kehittyminen ja muuttuminen tietointensiivisemmäksi on tapahtunut kaikilla aloilla. Yritysten tuotantoprosessit voivat pohjautua vanhan ja olemassa olevan toisintoon tai uusien tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen. Tietotalouden tuotantotekijöinä ovat teknologia, tieto ja ihmiset ja tällöin tuotekehityksen merkitys kasvaa. Kaikkinainen tuotekehitys pohjautuu olemassa olevaan informaatioon ja samalla tiedon saatavuus ja hallinta nousee prosessien keskiöön.

Tuotekehitysprosessin edellyttämän tiedon hankinta on muuttunut oleellisesti ja teknologian avulla kyetään tuotekehitykseen liittyvä informaatio kokoamaan yhteen ja jäsentämään sitä. Globaalin verkostotalous on muuttanut tiedon hankinnan keinoja. Tieto liikkuu sähköisesti reaaliajassa. Myös ihmiset liikkuvat, erityisesti ne, joilla tieto on. Kansalliset innovaatiojärjestelmät eivät enää kykene vastaamaan tietotalouden vaatimuksiin ja kansallisia järjestelmiä pyritäänkin kytkemään osaksi globaalia innovaatiojärjestelmää.⁴¹ Myös innovaatioprosessit ovat muuttuneet. Aiemmat lineaariset prosessit ovat korvautumassa avoimilla järjestelmillä.⁴² Tuotekehitysprosessit ovat nopeutuneet ja uudet innovaatiot syntyessään leviävät välittömästi ympäri maailmaa. Yritykset ja tutkimuslaitokset, jotka ovat uusien innovaatioiden ja tuotekehityksen keskiössä, voivat toisaalta pyrkiä innovaatioidensa kaupalliseen suojaamiseen ja toisaalta etsiä maailmalta uutta tietoa uuden kehittämisen pohjaksi.

Innovaatioiden suojaaminen perinteisellä tavalla on murroksessa, eikä niitä kyetä aukottomasti suojaamaan, esimerkiksi teollisoikeuksin. Uuden innovaation synnyttyä, kilpailijoiden toimesta kehitetään välittömästi alkuperäisestä siten muunneltu malli, että teollisoikeuden loukkausta on vaikea osoittaa tapahtuneeksi. Tai sitten keksintö toisinnetaan seurauksista piittaamatta laittomasti. Yritykset ovatkin ottaneet yhä useammin strategiakseen sen, että teollisoikeuksien loukkauksiin ei enää oikeudellisin keinoin aktiivisesti puututa, koska se on hidasta ja kallista. Ratkaisujen lopputulosten ennustettavuus on vaikeaa ja tämä kasvattaa oikeusriitojen osapuolten oikeusprosesseista aiheutuvia taloudellisia riskejä. Pitkien oikeuskäsittelyjen sijaan tavoitellaan strategisia kumppanuuksia, verkostoyhteistyötä ja ennen kaikkea vielä nopeampaa tuotekehittelyä siten, että kilpailijoiden on mahdotonta pysyä mukana.

⁴¹ Vrt. ”The Swedish Paradox”, jonka mukaan huomattavat panostukset tutkimukseen ja tuotekehitykseen eivät kuitenkaan Ruotsissa ole tuottaneet suhteellisesti riittävää taloudellista tulosta.

⁴² Tyypillinen esimerkki Open Source Innovation’ista on Linux käyttöjärjestelmä, jonka kehittämiseen voivat osallistua globaalisti kaikki.

Kehityksen suunta on sama myös suhtautumisessa tekijänoikeuksien loukkauksiin. Kasvava piratismi on ilmiö jota ei enää kyetä poistamaan. Pyrkimykset puuttua oikeuksien loukkauksiin ovatkin usein näennäistekoja todellisten vaikuttimien ollessa muualla. Yritykset saattavat haastaa toisiaan oikeuteen teollisoikeuksien loukkauksista osoittaakseen esimerkiksi markkinajohtajuuttaan tai ylivertaista asemaansa, tietäen, että taloudellista voittoa ei oikeusprosesseilla välttämättä saavuteta. Yritykset saattavat turvautua oikeusprosessiin myös antaakseen varoittavan viestin oikeuksien luvaton hyödyntämistä suunnitteleville.

Tietotaloudesta on syntynyt uutta työtä, jota tehdään toisin ja aiemmasta poiketen. Luonteenomaista tälle tietoon ja aineettomiin sisältöihin perustuvalla työllä on sen tietointensiivisyys ja uudenlainen organisoituminen. Perinteinen työnantaja ja työntekijä -asetelma ei enää kaikilta osin täytä nykytalouden asettamia vaatimuksia.⁴³ Informaatioteknologian nopea kehittyminen ja globaali talous edellyttäväkin toisenlaista työn tekemisen tapaa. Yhä useampi toimii työmarkkinoilla perinteisen palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastossa, kuten sivutoimisena yrittäjänä. Elinkeinoelämän nopeasti muuttuvat rakenteet luovat ja mahdollistavat erilaisia kombinaatioita järjestelmäksi, jossa työ suoritetaan. Uusia tuotantotapoja kuvaavat mm. seuraavat työn suorittamistavat: verkostotyö, projektityö, etättyö, työyhteisöliittymät, yritysverkostot, verkostoyritykset, hajautetut organisaatiot, verkostomainen yritys, globaalit verkostot ja virtuaalisyys. Tieto- ja sisältö talouden keskeinen tuotannon ja vaihdannan kohde on tieto ja sen eri muodot. Tuotteet ja palvelut ovat tulleet yhä laajemmin luonteeltaan aineettomiksi eli immateriaalisiksi.

Tieto- ja sisältötaloudessa tietyt oikeudet ja velvollisuudet korostuvat. Niitä ovat immateriaalioikeudet, liike- ja ammattisalaisuudet. Globaalin verkostotalouden sopimusoikeudelliset kysymykset koskevat erityisesti tietoammatilaisen asemaa, oikeuksia ja velvollisuuksia. Kun työsuorituksia tehdään usealle toimeksiantajalle samanaikaisesti ja projektista siirrytään toiseen, saman tai toisen työnantajan toimeksiannosta, on selvää, että liike- ja ammattisalaisuudet ja niiden mukanaan tuomat velvollisuudet voivat nousta keskeiseen rooliin, erityisesti tietointensiivisessä työssä.

Tietoon ja sen leviämiseen työelämässä ja taloudessa suhtaudutaan eri tavoin riippuen kulttuurista ja lainsäädännöstä. Yleisen arvion mukaan jopa 75 % yritysvarallisuudesta koostuu aineettomista omaisuuseristä.⁴⁴ Kun aineettoman omaisuuden osuus ja merkitys yritystoiminnassa lisääntyy jatkuvasti, myös aineettoman omaisuuden suojaamiseen liittyvät toimet korostuvat. Käytännön ongelmaksi voi muodostua aineettoman pääoman tunnistaminen ja hallinta. Yritykset pyrkivätkin suojaamaan yhä useammin muun muassa vaikeasti suojattavissa olevia palvelukonsepteja, jolloin palvelukonseptin suojausmekanismit rakentuvat käyttämällä useaa eri toimenpidettä.⁴⁵

Toisaalta liiaksi korostuneet työntekijään kohdistuvat salassapitovelvollisuudet ovat ristiriidassa tietoammatilaisuuden edellyttämän joustavan verkostomaisen toimintatavan kanssa. Ristiriitaa

⁴³ Koskinen, S. & Mikkola, H. & Purola, A. 1997. Työntekijä vai yrittäjä – työoikeudessa, vero-oikeudessa ja toimeentuloturva. Rovaniemi: Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja N:O 55.

⁴⁴ IPR tehokkaaseen käyttöön! Aineksia teollis- ja tekijänoikeuksien strategiaan, TEM:n julkaisuja 37/2008, s. 29

⁴⁵ Turunen, A. & Lamminpää, S. 2011, Luovat alat ja IPR Lapissa 2011. Rovaniemi: Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja. Sarja C 58.

saattaa aiheuttaa myös henkilön perustuslaillinen oikeus hyödyntää omaa osaamistaan työelämässä. Suomen perustuslain mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.⁴⁶ Tietotyön tekijän osalta kyse on usein oman tietotaidon hyödyntämisestä rikkomatta tehtyjä sopimuksia tai lainsäätöä.

Tieto on tallennettavissa digitaaliseen muotoon ja välitettävissä ympäri maailmaa yhdellä napin painalluksella. Tämän ovat todenneet myös työnantajat. Useiden palvelualojen yritysten ollessa tietointensiivisiä (Knowledge Intensive Business Services, KIBS)⁴⁷ ja tällöin työnantajan näkökulmasta on vaarana, että yrityksen työntekijöiden kautta tietty tietopääoma leviää yrityksen ulkopuolelle siten, että sitä ei enää voi lukea sen kehittäneen yrityksen osaamispääomaan kuuluvaksi. Työnantajalla on keinoja tietojen luvattomaan levittämiseen. Työsopimuslaki kieltää työntekijältä kilpailevan toiminnan työsuhteen aikana.⁴⁸ Työnantaja voi direktiovaltansa nojalla edellyttää työntekijöiltä tiettyjä menettelytapoja työn tekemisessä ja yhä useammin työnantaja on puuttunut esimerkiksi työntekijöiden internetin käyttöön työaikana.⁴⁹ Kilpailukieltosopimukset ovat yksi tapa ehkäistä aineettoman omaisuuden oikeudetonta levittämistä.

Kilpailukieltosopimukset työsuhteissa

Ensimmäinen tiedossa olevan maininta kilpailukiellon soveltamisesta työsuhteessa on Englannista vuodelta 1414. Kankaidenvärjääjä – ammatinharjoittaja yritti estää kanneteitse tuomioistuimessa hänen entistä apulaistaan perustamasta kilpailevaa liikettä samaan kaupunkiin. Paiseruttoepidemia oli juuri karsinut rajusti eurooppalaista työvoimaa, eikä tuolloin asiaa ratkaiseva tuomari katsonut suopeasti kantajan vaatimuksia kilpailun rajoittamiseksi. Tuotuneena tuomari uhkasikin kankaidenvärjääjä – ammatinharjoittaja itseään vankeudella, koska tämä oli pyrkinyt rajoittamaan entisen apulaisensa ja kansalaisen oikeutta harjoittaa laillista ammattiaan.⁵⁰ Osaava työvoima ja tarvittavat ammattilaisten palvelut olivat muutoinkin ruttoepidemian johdosta käyneet riittämättömiksi ja entisen työnantajan vaatimaa rajoitusta pidettiin kohtuuttomana sekä yksilön näkökulmasta, että myös yhteisössä tarvittavien välttämättömien palveluiden saatavuuden osalta.

Työvoiman vapaa liikkuvuus on yksi EU-oikeuden sääntelemä perusvapaus⁵¹. Euroopan unionin jäsenmaat, Suomi mukaan luettuna, ovat omassa kansallisessa lainsäädännössään päätyneet mahdollistamaan tiettyjä rajoituksia tälle vapaalle liikkuvuudelle. Samoin perinteisiin yksilön vapauksiin kuuluu sopimusvapaus, jota Suomessa on rajattu turvaamalla työntekijöitä siten, että

⁴⁶ PL 2:18 (731/1999)

⁴⁷ KIBSien lisäksi uuden talouden toimijoita kuvaavia termejä ovat KICSit (Knowledge and Innovation Communities) ja BISSit (Business Innovation Support Services). Muutoinkin tietotalous käsitteenä on antanut tilaa luovalle taloudelle (Creative Industries). Tyypillistä uutta jäsentelyä edustaa myös yhteiskunnan kehitysvaiheiden kuvaus: Agricultural ->, Industrial -> Knowledge -> Innovation society

⁴⁸ TSL 3:3 (55/2001)

⁴⁹ Myös sähköpostin käyttöön voi työnantaja antaa työntekijöitä sitovia ohjeistuksia. Paljon keskustelua aikaansaanut niin sanottu Lex Nokia (Sähköisen viestinnän tietosuojalaki; muutos 125/2009) mahdollistaa lisäksi tietoliikenteen tunnistamistietojen käsittelyn tietyissä olosuhteissa. Tilanteessa, jossa työnantaja epäilee tapahtuvan yrityssalaisuuksien vuotamista, sallii laki muun muassa sähköpostiviestien lähetyssajan, lähettäjän ja vastaanottajan selvittämisen. Lain on kritisoitu loukkaavan työntekijöiden yksityisyyden suojaa ja perusoikeuksia.

⁵⁰ Dyer's Case, Y.B. Mich. 2. Hen. 5, f.5, pl. 26

⁵¹ Ns. Lissabonin sopimus, Artikla 45

työsuhteeseen liittyvät sopimukset ovat osin lailla säädeltyjä ja niiltä osin pakottavaa oikeutta. Toisin sanoen, osapuolet voivat sopia työsuhteen ehdoista lainsäätäjän asettamien rajahtojen sisällä. Eräinä tällaisina rajoituksina näihin perusvapauksiin voidaan pitää eri maiden kansallisiin työläinsäädäntöihin sisältyvää normistoa kilpailukieltosopimuksista.

Samanaikaisesti markkinatalouden edellyttämään vapaata kilpailua pyritään edistämään. Tavoitteena on turvata yritysten liike- ja ammattisalaisuuksia ja toisaalta suojella yksittäisiä työntekijöitä. Eräänä tämän tavoitteen ilmentymismuotona on järjestelmä, jossa työnantajan ja työntekijän välille laaditaan kilpailukieltosopimus. Järjestelmä on globaali, mutta sen kansallinen sääntely vaihtelee maittain.⁵² Usein työnantajalla on intressi rajoittaa työntekijän kilpailevaa toimintaa myös työsuhteen päättymisen jälkeen ja juuri kilpailukieltosopimukset ovat väline tämän kilpailun estämiseksi.

Kilpailukieltosopimukset ovat yksi työnantajan käytössä oleva konkreettinen keino pyrittäessä turvaamaan muun muassa yrityksen aineetonta omaisuutta. Työnantajalla on mahdollisuus edellyttää työntekijöiltään kilpailukieltosopimuksen tekoa. Sopimus voidaan tehdä tiettyjen olosuhteiden vallitessa joko osana työsuopimusta, tai omana erillisenä sopimuksenaan. Sopimus voidaan tehdä ennen työsuhteen alkamista, sen aikana, tai jopa työsuhteen päätyttyä. Mikäli kilpailukieltosopimus tehdään työsuhteen jo päätyttyä, arvioidaan sopimusta Suomessa varallisuusoikeudellisista oikeustoimista annetun lain mukaan⁵³, eikä kyseessä ole työsuopimuslain tarkoittama varsinainen kilpailukieltosopimus, vaan muu yksityisoikeudellinen sopimus.

Sopiminen työsuhteen jälkeiseen aikaan kohdistuvasta kilpailukiellosta on tahdonvaltainen asia. Kun sopimusvaiheessa työntekijän työsuopimukseen ehdotetaan työnantajan toimesta kilpailukieltolauseketta, on työntekijällä mahdollisuus luonnollisesti olla hyväksymättä tätä ja työsuhde jää näin syntymättä. Jos taas työnantaja esittää kilpailukieltosopimuksen laatimista jo työsuhteen alkamisen jälkeen, yleensä erillisellä asiakirjalla, ei työntekijällä ole myöskään tässä tilanteessa velvollisuutta sitä hyväksyä. Työnantaja voi direktiovaltansa nojalla esittää muutoksia jo sovittuihin työsuhteen ehtoihin. Kilpailukieltosopimus on merkittävä ja olennainen osa työsuopimusta ja kyse on tällöin olennaisesta muutoksesta työsuhteen ehtoihin. Suomessa yksipuoliset työsuhteen ehtojen olennaiset muutokset eivät ole työnantajalle mahdollisia pelkästään direktio-oikeuteensa vedoten, vaan toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen kohdalla sellaisia voi toteuttaa yksipuolisesti ainoastaan työsuopimuksen päättämisperusteella ja irtisanomisaikaa noudattaen.⁵⁴

Kilpailukieltosopimukset ovat tarkoin säädeltyjä, mutta olosuhteet, joissa sopimukseen voi tuloksellisesti vedota, on lainsäätäjä jättänyt tapauskohtaiseen harkintaan. On lähes mahdotonta määrittellä kilpailukieltosopimusta, jonka voi varmuudella ja ennakolta tulkita päteväksi ja kaikkia osapuolia sitovaksi.

⁵² On myös valtioita, joissa kilpailukiello ei ole mahdollinen. Tällainen on muun muassa Kalifornian osavaltio, Yhdysvallat, California Business and Professions Code, Section 16602.5

⁵³ Oikeustoimilaki 3:36 ja 38 (228/1929)

⁵⁴ Kairinen, M. & Koskinen, S. & Nieminen, K. & Valkonen, M. 2002. Työoikeus. Helsinki: WSOY Lakitieto, s. 433

Sopimuksen määrämuodosta ei työsopimuslaissa ole mainintaa. Yleensä kilpailukieltosopimukset tehdään kirjallisesti. Sopijaosapuolina ovat työnantaja ja työntekijä. Mikäli toinen sopimusosapuoli ei noudata sopimuksen sisältöä, tai kilpailukieltosopimuksen tulkinnasta syntyy erimielisyyttä, voi riitaisuuden saattaa yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi. Osapuolet voivat sopimusvapauden nimissä tehdä hyvinkin monimuotoisia sopimuksia, jolloin tuomioistuin saattaa joutua ottamaan kantaa myös siihen, onko kyse ollut lainkaan kilpailukieltosopimuksesta.

Suomalainen kilpailukieltosopimusesimerkki⁵⁵, kilpailukiellon pituus 6 kk:

KILPAILUKIELTOSOPIMUS / TEKSTI TYÖSOPIMUKSEEN / LIITE TYÖSOPIMUKSEEN

Kilpailukiello

Työsuhteensa aikana NN sitoutuu olemaan harjoittamatta yhtiön kanssa kilpailevaa toimintaa. Työsuhteensa aikana muuta vastikkeellista kuin kilpailevaa toimintaa NN saa harjoittaa yhtiön toimitusjohtajan kirjallisella sivutoimiluvalla.

NN sitoutuu kuuden (6) kuukauden ajan työsopimuksen päättymisestä lukien olemaan menemättä sellaisen yrityksen palvelukseen, joka harjoittaa yhtiön kanssa kilpailevaa toimintaa. NN sitoutuu myös olemaan menemättä sanottuna aikana yhtiön asiakkaan tai päämiehen palvelukseen taikka sellaisen yrityksen palvelukseen, joka on ollut yhtiön asiakas tai päämies NN:n ollessa työsuhteessa yhtiöön. NN sitoutuu niin ikään olemaan itse ryhtymättä harjoittamaan yhtiön kanssa kilpailevaa toimintaa sanottuna aikana. Kilpailukiello ei ole voimassa, jos työsuhde päättyy yhtiöstä johtuvasta syystä.

Sopimussakko

NN on velvollinen maksamaan yhtiölle edellä mainitun kiellon rikkomisesta sopimussakkona kuuden (6) kuu-kauden bruttopalkkaa vastaavan summan. Sopimussakko lasketaan käyttäen apuna viimeksi maksettuja rahapalkkoja luontoisetuineen.

Yhtiö ja konserni

Mitä edellä on sanottu yhtiöstä, koskee myös konserniin kuuluvia muita yhtiöitä.

Yhtiön edustajan allekirjoitus

Työntekijän allekirjoitus

Mikäli työntekijä saa kohtuullisen korvauksen työnantajalle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, kilpailukieltorajoitusaika voidaan Suomen työsopimuslain mukaan sopia enintään 1 v. pituiseksi.⁵⁶

Yrityskauppojen yhteydessä sovitut kilpailukieltosopimukset ovat oman sääntelynsä piirissä.⁵⁷ Elinkeinoharjoittajien välistä kilpailua rajoittavat sopimukset koskevat yleensä aina myyjää.

⁵⁵ Apteekkien Työnantajaliitto

⁵⁶ TSL 3:5:3 (55/2001)

⁵⁷ Kilpailulaki (voimassa 1.11.2011 alkaen) (948/2011)

Kansainväliset verkostot ja sopimuskulttuurit

Osaamiskeskittymät ja innovaatioklusterit edistävät innovaatioiden syntyä. Tieto ja sosiaalinen pääoma kasautuvat alueilla, joissa esiintyy runsaslukuisten toimijoiden todellista yhteistyötä ja yhteistyötä myös riskirahoittajien kanssa.⁵⁸ Innovaatioklusterit ovat usein nimenomaan pk-yritysten alueellisia keskittymiä. Yritykset toimivat vuorovaikutuksessa toistensa ja asiakkaiden ja palvelun- ja tavarantoimittajien kanssa. Klusterissa tyypillisesti jaetaan osaamista ja muodostetaan vertaisverkostoja. Yritysten välinen yhteistyö on korostunutta ja usein yritykset jakavat keskenään erikoistuneita työntekijöitä, erilaisia liike-elämän ja rahoituspalveluja, sekä t&k- ja koulutusrakenteita.⁵⁹

Suomalaiseen ja Euroopan unionin työ- ja sopimuslainsäädäntöön kohdistuu paineita kansainvälisen käytännön ja lainsäädännön vuoksi. Erityisesti monikansallisten konsernien ja sopimusten osalta tilanne on ongelmallinen. Globaalissa sopimuskulttuurissa esiintyy jo runsaasti sopimusehtoja, jotka leviävät sovellettaviksi muun muassa EU – maissa. Monikansallisten yritysten sopimuskulttuurissa esimerkiksi laajat kilpailukieltolausekkeet ja –sopimusehdot ovat yleisiä. Suomalainen ja EU-lainsäädäntö suhtautuvat näihin kilpailunrajoittamislausekkeisiin pidättyvämmiin. Kun konsernin tytäryhtiö sijaitsee Suomessa, syntyy sille paineita soveltaa erityisesti emoyhtiön sopimuskulttuuria, joka taas on usein ristiriidassa paikallisen, esimerkiksi suomalaisen, pakottavan lainsäädännön kanssa. Varsinkin silloin kun kyse on ulkomaisten asiakasyritysten esittämistä ehdoista ja vaatimuksista sopimusten sisällöistä, ja kun sopimukseen olisi asiakassuhteen säilyttämiseksi päästävä, saattavat paineet ja ristiriidat kasvaa edelleen.

Lähtökohtaisesti työnantajan ja työntekijän solmiman kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena on työnantajan tuotekehitys-, tutkimus- tai muun vastaavan tiedon tai osaamisen suojaaminen kilpailijoilta. Tarkoituksena voidaan pitää toisaalta myös osapuolten etujen tasapuolisempaa huomioimista, pääpainon ollessa kuitenkin edellisessä. Etujen tasapuolisempi huomioiminen ilmenee niissä rajoituksissa, joita kansalliset lainsäätäjät ovat kilpailukieltosopimuksille eri EU:n jäsenvaltioissa asettaneet.

Tarkasteltaessa eurooppalaista työvoiman liikkuvuutta, kilpailukieltosopimuksiin voidaan liittää myös kielteisiä ja liikkuvuutta hidastavia elementtejä. Ne rajoittavat työntekijän oikeutta siirtyä toisen työnantajan palvelukseen sekä estävät palveluiden vapaata liikkumista kieltäen työntekijää perustamaan omaa yritystä samalle alalle. Lisäksi kilpailukieltosopimuksia käytetään yleisesti myös sellaisissa töissä, joihin ei liity lainsäädännön edellyttämää työntekijän asemaan, tehtäviin tai työnantajayrityksen toiminnassa tarvittavin tietoihin liittyvää suojelun tarvetta. Kestoltaan ne voivat olla pitkiä ja ne sisältävät usein ankaria sopimussakkoja noudattamisen tehosteina. Tällöin

⁵⁸ Suomen kaltaisessa pienessä kansantaloudessa osaamiskeskittymien syntyminen on käytännössä vaikeaa. Teknologia mahdollistaa kuitenkin jonkin asteisen verkostoitumisen maatiieteellisistä etäisyyksistä huolimatta. Suomalaisen innovaatioverkoston rakentamisessa ja uuden tyypisen ”virtuaalisen kriittisen massan” saavuttamisessa tulisi huomioida yritysten fyysinen eristyneisyys ja pitkä välimatkat erityisesti harvaanasutuilla alueilla. Kts. myös Koskinen, S. & Mikkola, H. The New Work and Labour Law. 2001. Helsinki: Sitra Reports Series 13, s. 149

⁵⁹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, Neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja Alueiden komitealle, Aluepolitiikan panos Eurooppa 2020 -strategian mukaisessa älykkäässä kasvussa, Bryssel 6.10.2010, KOM(2010) 553, s. 8

näitä kilpailukieltosopimuksia voidaan pitää kohtuuttomina ja ristiriitaisina, myös EU:n yhteisöoikeuden suhteellisuusperiaatteen⁶⁰ kanssa. Samalla ne voivat estää työntekijöiden ja palveluiden vapaata liikkuvuutta jäsenvaltiosta toiseen.

Onkin perusteltua väittää, että eri jäsenvaltioiden työntekijöillä on erilaisten kansallisten kilpailukieltosopimuksia säätelevien normistojen vuoksi erilaiset mahdollisuudet siirtyä maasta toiseen ja työllistyä.

Kansainvälisesti liikkuvat työntekijät ja sovellettava työlainsäädäntö

Työsopimus on kansainvälisluonteinen silloin kun työsuhteeseen liittyy oikeudellisesti merkittävällä tavalla enemmän kuin yksi valtio.⁶¹ Eri valtioissa voivat sijaita vaikkapa työn suorituspaikka ja työnantajan liiketila. Lisäksi työntekijän kotipaikka voi olla taas kolmannessa valtiossa. Tällöin ratkaistavaksi tulee minkä valtion lakia sovelletaan osapuolten välille laadittuun työsuhteeseen.

Suomalaiset solmivat työsuhteita yhä useammin suoraan ulkomaisen työnantajan kanssa ja työ sovitaan suoritettavaksi työnantajan maassa, jolloin lainvalintaongelmaa ei synny ja lähtökohtaisesti sovelletaan työntekijän kotipaikan lainsäädäntöä. Suomalaisen työntekijän työsuhteeseen osapuolena voi olla myös Suomessa sijaitseva, suomalainen ulkomaille rekisteröitynyt tai siellä sijaitseva suomalaistaustainen tytäryhtiö. Työnantajana voi toimia myös yhteisyritys (joint venture), jossa ulkomaille rekisteröidyssä yrityksessä osaomistajana toimii suomalainen yritys.

Lakiviittaus on työsuhteen kohta jossa työnantaja ja työntekijä sopivat minkä maan lainsäädäntöä työsuhteeseen sovelletaan. Lakiviittauksin voidaan sopia myös työlainsäädännön osittaisesta soveltamisesta. Työsuhteessä voidaan sopia siitä että yksilöityihin sopimuskohtiin sovelletaan tietyn valtion työlainsäädäntöä ja muutoin sovelletaan toista normistoa.

Ulkomaantyösuhteessa suomalaiseen työntekijään voidaan soveltaa pääsääntöisesti joko Suomen tai kohdemaan työlainsäädäntöä. Osapuolet ovat voineet sopimusvapauden myötä lakiviittauksin sopia myös jonkin kolmannen työsuhteeseen mitenkään liittymättömän, kenties eksoottisen, valtion työlainsäädännön soveltamisesta. Näin toimiessaan työnantajat ovat aiemmin saattaneet pyrkiä siihen että työsuhte ja sen ehdot siirtyvät suomalaisen normiston ulottumattomiin jolloin työnantajan tosiasiallinen direktiovalta tulee laajaksi.⁶²

Ulkomailla työskentelee komennuksilla suomalaisten tai kansainvälisten yritysten ja muiden organisaatioiden palveluksessa jo yli 30 000 suomalaista.⁶³ *Komennustyösuhteessa* suomalainen

⁶⁰ Suhteellisuusperiaatteen avulla arvioidaan sitä, millaisia menettelytapoja tulee omaksua tavoitteen saavuttamiseksi eli kuinka EU:n tulee toimivaltaansa käyttää.

⁶¹ Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2003. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talemum, s. 571

⁶² Rusama, R. Työskentely ulkomailla. 1982. Helsinki: Lakimiesliiton koulutuskeskuksen julkaisusarja n:o 35, s. 17

⁶³ Jortikka, M. 2006. Suomalaisten ekspatriaattien psykologinen ja sosiokulttuurinen sopeutuminen kohdemaan kulttuuriin. Helsingin yliopisto: Sosiaalipsykologia, Pro gradu – tutkielma, s. 3

työnantaja lähettää suomalaisen työntekijänsä suorittamaan työtehtävää toiseen valtioon. Työntekijä ei tällöin kuitenkaan työskentele suoraan ulkomaisten työnantajien alaisuudessa.

On myös mahdollista, että sovellettava lainsäädäntö on sekoitus työntekijän kotimaan ja työn suorittamiseen normistoa siten että tietyiltä osin molempien maiden lainsäädäntöä tulee noudattaa. Ellei lakiviittauksin työsopimuksessa sovellettavasta lainsäädännöstä mitään sovita, lähtökohtaisesti työsuhteeseen sovelletaan työntekomaan lainsäädäntöä, mukaan luettuna työlainsäädäntö, joka on kansallista lainsäädäntöä.⁶⁴ Tämä kohdemaan lainsäädäntö usein poikkeaa suomalaisesta työlainsäädännöstä, jonka vuoksi suomalainen työnantaja ja komennettu suomalainen työntekijä yleensä sopivatkin ulkomaantyösopimuksessa lakiviittauksin Suomen työlainsäädännön soveltamisesta.

Osapuolten laajaa sopimusvapautta on kuitenkin käytännössä rajoitettu. Rooman yleissopimus tuli voimaan Suomessa 1.4.1999. Yleissopimuksen määräykset ovat pakottavaa oikeutta eikä niistä voida poiketa kansallisella lainsäädännöllä.⁶⁵ Myös Suomen työsopimuslaissa on viittaus Rooman yleissopimukseen.⁶⁶ Tämän mukaan, jos työsopimuksella on liittymä useampaa kuin yhteen valtioon, sovellettava laki määräytyy Rooman yleissopimuksen mukaan. Sopimuksen mukaan, ellei lakiviittauksia ole, sovelletaan sen valtion lakia, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee, vaikka hänet on väliaikaisesti lähetetty työhön toiseen valtioon. Mikäli työntekijä työskentelee tavallisesti useissa valtioissa, noudatetaan taas työnantajajärytyksen sijaintivaltion lakia. Tästä viimeksi mainitusta voidaan poiketa, mikäli olosuhteista ilmenee, että työsopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen valtioon, jolloin sovelletaan kyseisen toisen valtion lakia.⁶⁷

Rooman yleissopimus suojaa siis työntekijää. Vaikka työntekijä ja työnantaja sopisivat lakiviittauksin työsopimuksessa noudatettavan Suomen työsopimuslakia, ei paikallista pakottavaa lainsäädäntöä voi kokonaan sivuuttaa. Mikäli paikallisessa lainsäädännössä on ristiriitaa suhteessa Suomen työlainsäädäntöön ja nämä eroavaisuudet ovat työntekijälle edullisempia, tulee paikallista lainsäädäntöä noudattaa.

Mikäli työntekijä on suomalainen komennustyöntekijä, sovelletaan työsuhteeseen tyypillisesti Suomen työlainsäädäntöä ja määräaikaisen komennustyösuhteen ehdot vain täydentävät alkuperäisen työsuhteen ehtoja. Lisäksi komennussopimuksiin sovellettava lainsäädäntö määräytyy Rooma I – asetuksen (17.12.2009 jälkeen tehdyt sopimukset) mukaisesti.⁶⁸ Tämän vuoksi ei yleensä ole tarpeen sopia muun kuin Suomen lainsäädännön soveltamisesta. Käytännössä komennustyöntekijät saavat siis vähintään Suomen lainsäädännön tasoisen suojan.

Mikäli ulkomaan työsopimus tehdään uuden omatoimisesti ulkomaille muuttaneen työntekijän kanssa, ei kyse ole komennustyösuhteesta. Tällöin työntekijä lähtökohtaisesti noudattaa

⁶⁴ Laki Itävallan, Suomen ja Ruotsin liittymisestä sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevaan yleissopimukseen sekä sen tulkintaa Euroopan yhteisöjen tuomioistuimessa koskevaan ensimmäiseen ja toiseen pöytäkirjaan tehdyn yleissopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä 18.12.1998/398 v. 1999 (SopS 29/1999), Artikla 6

⁶⁵ Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2007. Työsopimuslaki. Helsinki: WSOYpro, s. 291

⁶⁶ TSL 11:1(55/2001)

⁶⁷ Rooman yleissopimus, artikla 6

⁶⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 593/2008, annettu 17.6.2008, sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I)

työntekomaan työläinsäädäntöä, kuten tilanteessa, jossa myös komennukselle lähtevän puolisolle järjestetään työpaikka, vaikkapa samasta tytäryhtiöstä.⁶⁹ Myös tällaisessa niin sanotussa *paikalta palkekaamisessa* voidaan lakiviittauksin sopia Suomen työläinsäädännön soveltamisesta.

Lähetetty työntekijä taas työskentelee tavallisesti muualla kuin Suomessa ja muualle sijoittautunut työnantaja lähettää hänet työhön Suomeen rajoitetuksi ajaksi.⁷⁰ Lähetettyjen työntekijöiden suojaksi on vuonna 1996 säädetty direktiivi.⁷¹ Euroopan unioni on tällä direktiivillä tavoitellut niiden esteiden poistamista, jotka voisivat haitata palvelujen tarjoamisen vapautta jäsenvaltioiden välillä.

Tarkasteltaessa kansallisia läinsäädäntöjä kilpailukieltosopimusten sallittavuuden osalta, voidaan havaita runsaasti valtiokohtaisia eroja. Kilpailukieltosopimuksia koskeva normisto vaihtelee EU:n alueella merkittävästi. Huolimatta eurooppalaisesta työläinsäädännön yleisistä harmonisointipyrkimyksistä, ei eroihin kilpailukieltosopimusten soveltamisessa juurikaan ole puututtu.⁷² Eroja jäsenmaiden kesken on paljon. Erot sovellettavassa työläinsäädännössä korostuvat kohdemaan ollessa unionin ulkopuolella. Tällöin itse läinsäädännön erojen lisäksi, eroavuutena voi ilmetä myös läinsäädännön noudattamisen perinne. Säädökset saattavat olla korkeatasoisia ja kattavia, mutta niitä ei kaikissa tapauksissa noudateta, eikä niiden noudattamista valvota.

Ulkomaalaisten tietointensiivisten työnantajien ja yritysten kohdalla salassapito-, kilpailukiello- ja tekijänoikeuslausekkeet ovat tyypillisesti osa työsopimusta. Sopimukset voivat olla myös omia erillisiä lisäsopimuksia mutta työsopimuksen kanssa ne muodostavat yhdessä työsuhteen ehdot. Useimmissa maissa työsuhteen jälkeiseen aikaan kohdistuvat kilpailukieltolausekkeet ovatkin sallittuja, kuten Suomessa. Kuitenkin, joissakin tapauksissa työnantajan vetoaminen kilpailukieltolausekkeeseen voi edellyttää siltä automaattisesti, toisin kuin Suomessa, rahallisen korvauksen suorittamista.

”Et enää työskentele tällä alalla loppuelämäsi aikana missään päin maailmaa”

Kappaleen otsikko kuvaa kärjistettyä äärimmäistä kilpailukieltolauseketta. Tähän kuvitteelliseen sopimuskohtaan liittyy kuitenkin runsaasti ongelmia. Mikäli työsopimuksessa on lakiviittaus, tulee kyseessä olevaa sopimuskohtaa tarkastella lakiviittauksessa määritellyn työläinsäädännön mukaisesti. Ellei lakiviittautusta ole, noudatetaan Rooman yleissopimusta (ennen 17.12.2009 tehdyt työsopimukset) ja Rooma I – asetusta (jälkeen 17.12.2009 tehdyt työsopimukset) ja määritellään näiden mukaisesti sovellettava läinsäädäntö. Molemmissa tapauksissa, yleensä eri maiden kilpailukieltosopimuksia koskeva normisto lähtee siitä, että sopimusten tulee olla

⁶⁹ Tietotekniikan palvelualan Työehdot ulkomaantyössä – opas 2011, Teknologiateollisuus ry:n ja Toimihenkilöliitto ERTO ry:n opas yrityksille ja niiden työntekijöille, s. 3

⁷⁰ Laki lähetetyistä työntekijöistä 1 §, (1146/1999)

⁷¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16.12.1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon

⁷² Poikkeuksena europarlamentaarikko Riitta Myllerin 10. kesäkuuta 2002 komissioille esittämä kirjallinen kysymys E-1637/02 kilpailukieltosopimuksista ja vapaasta liikkumisesta

ajallisesti ja maantieteellisesti⁷³ rajattuja, eivätkä ne muutoinkaan saa aiheettomasti rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa elantoaan yrittäjänä tai työsuhteessa.

Työntekijän ollessa komennustyöntekijä ja komennustyösopimuksessa on sovittu noudatettavan Suomen työläinsäädäntöä, ovat Suomen työsopimuslain kilpailukieltota koskevat säädökset lähtökohtaisesti osapuolia velvoittavia. Näin erityisesti silloin kun myös kohdemaan työläinsäädäntö mahdollistaa vastaavanlaisen kilpailukieltosopimuksen tekemisen. Mikäli työntekijään pakottava työläinsäädäntö taas kieltää tai ei hyväksy kilpailukieltosopimuksia osana työsopimusta, aiheutuu tästä ristiriitainen tilanne, joka on pyrittävä ratkaisemaan kansainvälisen yksityisoikeuden oppien mukaisesti. Näin myös silloin kun työntekijä on ollut niin sanottu paikalta palkattu ja työsopimuksen lakiviittauksin on sovittu Suomen työläinsäädännön noudattamisesta. Ratkaistavaksi tulee, minkä maan työläinsäädäntöä sovelletaan tilanteessa, jossa paikallinen työläinsäädäntö on pakottavaa kilpailukieltosopimuksen osalta, mutta työnantajan ja työntekijän välillä on lakiviittauksin sovittu toisin.

Työntekijän suojeluperiaatteen ja Rooman yleissopimuksen mukaan esimerkiksi suomalaisen työnantajan ja tavallisesti Suomessa työskentelevän työntekijän välisin sopimuksin ei voida syrjäyttää Suomen pakottavaa työläinsäädäntöä työntekijän etuja vähentäen. Mikäli kilpailukieltosopimusta koskeva Suomen työsopimuslain kohta katsotaan työntekijän etuja turvaavaksi, tulee sitä noudattaa, vaikka osapuolet olisivatkin muuta sopineet. Tähän tulkintaan voidaan päätyä, koska lainkohta on nimenomaisesti tarkoitettu työntekijän turvaksi ja se asettaa rajoituksia sitovan kilpailukieltosopimuksen voimassaololle.⁷⁴

Oikeusohjeet ovat siis olemassa Euroopan unionin Rooman yleissopimuksen ratifioineiden jäsenmaiden välillä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia minkä maan työläinsäädäntöä työsuhteen ja mahdollisen kilpailukieltosopimuksen ehtoihin sovelletaan. Tällä sopimuksella ei Rooman yleissopimuksen mukaan voida heikentää niitä työsuhteen ehtoja joita ilman tällaista lakiviittausta olisi tullut soveltaa. Näin ollen käytännössä lakiviittauksin voidaan ainoastaan parantaa työntekijän työsuhteen ehtoja. Rooman yleissopimus on luonteeltaan universaali ja sopimuksen periaatteita on noudatettava, vaikka työntekijä lähetettäisiin töihin EU-alueen ulkopuolelle. Sopimuksen määräyksiä tulee noudattaa siitä riippumatta, tapahtuuko työskentely sopimusvaltiossa vai muualla.⁷⁵ Vaikka Rooman yleissopimusta pidetään universaalina, ei tämä universalisuus käytännössä aina ratkaise lainvalinnan lopputulosta. Tapauksissa, joissa työsopimusriita-asia ratkaistaan EU:n ulkopuolisessa tuomioistuimessa, nämä tuomioistuimet soveltavat omia lainvalintasääntöjään.⁷⁶ Rooman yleissopimukseen voivat liittyä vain EU:n jäsenvaltiot.

Euroopan unionin tuomioistuin on tuoreessa ratkaisussaan ottanut kantaa kansainvälisluonteiseen työsopimukseen ja siihen sovellettavaan lainsäädäntöön. Tuomioistuimen tehtävänä on huolehtia siitä, että EU:n lainsäädäntöä tulkitaan ja sovelletaan samalla tavalla kaikissa EU-maissa. Myös yksityishenkilöt voivat viedä asioita tuomioistuimeen. Unionin tuomioistuin antaa

⁷³ Erityisesti Yhdysvaltalaisissa kilpailukieltosopimuksissa

⁷⁴ Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000 vp)

⁷⁵ Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2007. Työsopimuslaki. Helsinki: WSOYpro, s. 291

⁷⁶ Luikkonen, U. 2002. Lainvalinta kansainvälisissä työsopimuksissa, Helsinki: Kauppakaari, Lakimiesliiton kustannus, s. 81

tuomion myös kansallisen tuomioistuimen pyytäessä neuvoa EU:n säädöksen tulkinnasta tai pätevydestä. Tätä kutsutaan ennakkoratkaisuksi.

Tapauksessa C-29/10⁷⁷ tuomioistuin on ensimmäistä kertaa tulkinnut Rooman yleissopimuksen 6 artiklaa yksittäiseen työ sopimukseen sovellettavan lainsäädännön osalta.⁷⁸ Tuomio ei koske kilpailukieltosopimuksen tulkintaa, mutta tuomion perusteluissa on otettu kantaa sovellettavan lainsäädännön valintaan. Oikeudenkäynnin kohteena oli sen määrittäminen, mitä lakia sovelletaan, jos osapuolet eivät ole tehneet lainvalintasopimusta (lakiviittausta) työ sopimuksessa ja miten määritellään Rooman yleissopimuksen käsite "paikka, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee" tilanteessa, jossa työntekijä työskentelee useissa maissa mutta palaa järjestelmällisesti johonkin niistä.

Tuomioistuin totesi asiaa koskevana oikeussääntönä Rooman yleissopimuksen mukaisesti, että työ sopimukseen sovelletaan sen valtion lakia, josta osapuolet ovat sopineet (lakiviittausta) ja että lakiviittausta on oltava nimenomainen tai sen on käytävä riittävän selvästi ilmi sopimusehdoista tai tapaukseen liittyvistä olosuhteista. Osapuolet voivat määrätä valitsemansa lain sovellettavaksi koko sopimukseen tai vain osaan siitä. Lisäksi tuomioistuin totesi, että mikäli lakiviittausta ei ole tehty, työ sopimukseen sovelletaan sen valtion lakia, johon sopimus läheisimmin liittyy. Jos kuitenkin sellainen osa sopimuksesta, joka voidaan erottaa siitä, liittyy läheisemmin johonkin toiseen valtioon, siihen voidaan poikkeuksellisesti soveltaa kyseisen toisen valtion lakia.

Ratkaisussaan tuomioistuin tulkitsi Rooman yleissopimuksen 6 artiklaa siten, että jos työntekijä työskentelee useissa sopimusvaltioissa, valtio, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee sopimusvelvoitteiden täyttämiseksi kyseisessä artiklassa tarkoitetulla tavalla, on se valtio, jossa tai josta käsin työntekijä todellisuudessa *pääasiallisesti* (kursivointi kirjoittajan) täyttää velvoitteensa työnantajaansa kohtaan kaikkien asiaan liittyvien seikkojen perusteella.

Kilpailukieltosopimukset Pohjois-Amerikan Yhdysvalloissa

Kuten EU:n jäsenvaltioissa, myös *Amerikan yhdysvalloissa* työ lainsäädäntö on osavaltiokohtaista ja jokaisessa osavaltiossa on oma toisistaan poikkeava lainsäädäntönsä myös kilpailukieltosopimusten suhteen. Yhdysvallat on muutoinkin kiinnostava (liitto-) valtio tarkasteltaessa kilpailukieltosopimuksia. Yhdysvalloissa voidaan nähdä toisaalta vapaan kilpailun korostunut vaatimus ja sitä kautta kriittinen suhtautuminen kaikenlaiseen kilpailunrajoittamiseen ja toisaalta korostunut vaatimus yksilönvapaudesta, joka voi ilmetä muun muassa yksilön

⁷⁷ Unionin tuomioistuimen tuomio (suuri jaosto) 15.3.2011 (Cour d'appelin (Luxemburg) esittämä ennakkoratkaisupyyntö) - Heiko Koelzsch v. Luxemburgin suurherttuakunta, Asia C-29/10.

⁷⁸ Ennakkoratkaisupyyntöön taustalla oli Saksassa asuvan, kansainvälisiä kuljetuksia hoitavan autonkuljettajan Heiko Koelzschin ja Luxemburgin suurherttuakunnan välinen riita. Koelzsch oli vaatinut vahingonkorvausta koska hänen mielestään Luxemburgin tuomioistuimet olivat soveltaneet virheellisesti Rooman yleissopimuksen määräyksiä. Koelzsch väitti, että työ sopimuksen päättämistä koskevaan kysymykseen tulee soveltaa Saksan eikä Luxemburgin lainsäädäntöä, ja vetosi tässä tarkoituksessa Saksan oikeudessa työntekijöiden oikeuksien suojaamiseksi annettuihin pakottaviin säännöksiin. Koska Luxemburgin työtuomioistuimet olivat soveltaneet asiassa Luxemburgin eivätkä Saksan oikeussääntöjä, Koelzsch nosti vahingonkorvauskanteen Luxemburgin valtiota vastaan sen tuomioistuinten virheellisenä pitämänsä toiminnan perusteella.

oikeutena tehdä sellaisia sopimuksia osaltaan kuin haluaa. Eri osavaltiot ovat ratkaisseet tämän ristiriidan eri tavoin.

Yhdysvaltalainen kilpailukieltosopimusesimerkki⁷⁹, kilpailukiellon pituus erikseen määriteltävissä:

Non-disclosure and Non-competition

(a) At all times while this agreement is in force and after its expiration or termination, [employee name] agrees to refrain from disclosing [company name]'s customer lists, trade secrets, or other confidential material. [Employee name] agrees to take reasonable security measures to prevent accidental disclosure and industrial espionage.

(b) While this agreement is in force, the employee agrees to use [his/her] best efforts to [describe job] and to abide by the nondisclosure and noncompetition terms of this agreement; the employer agrees to compensate the employee as follows: [describe compensation]. After expiration or termination of this agreement, [employee name] agrees not to compete with [company name] for a period of [number] years within a [number] mile radius of [company name and location]. This prohibition will not apply if this agreement is terminated because [company] violated the terms of this agreement. Competition means owning or working for a business of the following type: [specify type of business employee may not engage in]

(c) [Employee name] agrees to pay liquidated damages in the amount of \$[dollar amount] for any violation of the covenant not to compete contained in subparagraph (b) of this paragraph.

IN WITNESS WHEREOF, [company name] and [employee name] have signed this agreement.

[company name]

[employee's name]

Date: _____

Kilpailukieltosopimusten käytölle on asetettu erilaisia ja asteisia rajoituksia ja erot ovat huomattavia. Rajoitusten syyt ja niiden lähtökohdat ovat moninaisia. Esimerkiksi Delawaren osavaltiossa rajoitus liittyy tiettyyn ammattiryhmään. Siellä *lääkärit* muodostavat työntekijäryhmän, joihin ei voida kohdistaa kilpailukieltosopimuksia.⁸⁰ Rajoitus pohjautuu lääkärin ammatin yleiseen arvostamiseen ja suojeluun, eikä osavaltiossa hyväksytä sitä, että kyseisen ammattiryhmän toimintaa rajoitettaisiin kilpailukieltosopimuksin.

Oma lukunsa on useissa osavaltioissa säädetty kilpailukielto rajoitus koskien tiedonvälitysamattiryhmää.⁸¹ *Television Broadcasters* on ammattiryhmä joka sisältää niin tv-, kuin

⁷⁹ The Jacksonville Regional Chamber of Commerce, Florida, USA

⁸⁰ Delaware Code, TITLE 6, Commerce and Trade, SUBTITLE II, Other Laws Relating to Commerce and Trade CHAPTER 27. CONTRACTS, Subchapter I. General Provisions, § 2707. Agreements not to compete.

⁸¹ Tällaisia osavaltioita ovat muun muassa Maine, Massachusetts ja Illinois (Maine Revised Statutes, Title 26 Chapter 7 Subchapter 1, § 599; Massachusetts General Laws, Chapter 149, Section 186; State of Illinois, Public Act 92-0496, Section 10)

radiotoimittajat eikä heihin voida kohdistaa kilpailukieltosopimuksia. Tämän rajoituksen lähtökohtana on ollut Yhdysvaltojen perustuslaillinen korostunut sananvapaus.

Yhdysvaltojen länsirannikolla Kalifornian osavaltiossa sijaitsee Silicon Valley (suom. Piilaakso), joka tunnetaan yhtenä maailman tuottavimpana innovaatiokeskittymänä. Alueella on maailman johtavien IT-yritysten ja pääomasijoittajien, Stanfordin ja Berkeleyn huippuyliopistojen lisäksi laaja tieto- ja viestintäalan pk-yritysten verkosto. Piilaaksoa ja sen rakenteita on pyritty jäljittelemään ja kopioimaan ympäri maailmaa siinä toistaiseksi onnistumatta. Mielenkiintoisena yksityiskohtana nousee kilpailukieltosopimusten rooli tutkittaessa Piilaakson yliveraisuutta vaikkapa alueelle rekisteröityjen patenttien lukumäärässä.

Piilaaksolle on luonteenomaista alan kärkeä edustavien tutkijoiden ja innovaattoreiden liikkuvuus projektista, yrityksestä ja yritysverkostosta toiseen. Lisäksi alueella on globaalia vetovoimaa joka ei selity pelkästään suopealla ilmastolla. Piilaakson yritykset rekrytoivat aktiivisesti toimialansa osaajia ja alueelle hakeudutaan muualta maailmasta. Eräänä tekijänä, joka mahdollistaa tämän, pidetään Kalifornian osavaltion lainsäädäntöä, joka kieltää kilpailukieltosopimusten soveltamisen. Tämä lainsäädäntö mahdollista sen, että vaikka henkilö on tehnyt kilpailukieltosopimuksen työnantajansa kanssa muualla, saattaa hän työllistyä Kalifornialaiseen yritykseen, eikä entinen työnantaja voi menestyksellä vedota entisen työntekijänsä kanssa sopimaansa kilpailukieltosopimukseen Kalifornialaisessa tuomioistuimessa.

Kilpailukieltosopimuksiin kielteisesti suhtautuvat kansalliset tai osavaltiokohtaiset lainsäädännöt mahdollistavat myös kilpailun parhaista osaajista ohella hedelmällisen alustan spin-off yritysten syntymiselle. Tällöin työntekijät eivät ole kuin poikkeuksellisesti ja tiettyjen erityisolosuhteiden vallitessa ⁸²sidottuja työsuhteen jälkeiseen aikaan kohdistuvien kilpailurajoitusten noudattamiseen. Piilaakson kaltaiset laajat ja tietoinnovatiiviset pienyritysverkostot, eivät synny yhtä todennäköisesti alueille, joissa lainsäädäntö mahdollistaa kilpailukieltosopimusten soveltamisen ja niihin onnistuneen vetoamisen.⁸³

EU:n jäsenvaltiot, mukaan luettuna Suomi, edelleen soveltavat kansallisia säädöksiään kilpailukieltosopimuksista. Näin siitä huolimatta, että nämä toisistaan poikkeavat säädökset estävät työvoiman vapaata liikkuvuutta ja luovat epävarmuutta työsuhteen olennaisiin ehtoihin.

⁸² California Business and Professions Code, §:t 16601, 16602, sekä 16602,5, joiden mukaan poikkeuksellisesti kilpailukieltosopimus yrityskaupoissa voi olla sitova silloin kun kaupankohdeena on yrityksen goodwill – arvo, tai kun yritys purkautuu.

⁸³ Marx, M. & Strumsky, D. & Fleming, L. 2007. Non-competes and Inventor Mobility. Boston, Massachusetts, U.S.A.: Harvard Business School, s. 23

Lähteet

California Business and Professions Code, §:t 16601, 16602, 16602,5

Delaware Code, TITLE 6, Commerce and Trade, SUBTITLE II, Other Laws Relating to Commerce and Trade

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 593/2008, annettu 17.6.2008, sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I)

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16.12.1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon

Europarlamentaarikko Riitta Myllerin 10. kesäkuuta 2002 komissioille esittämä kirjallinen kysymys E-1637/02 kilpailukieltosopimuksista ja vapaasta liikkumisesta

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000 vp)

IPR tehokkaaseen käyttöön! Aineksia teollis- ja tekijänoikeuksien strategiaan, TEM:n julkaisuja 37/2008

Jortikka, M. 2006. Suomalaisten ekspatriaattien psykologinen ja sosiokulttuurinen sopeutuminen kohdemaan kulttuuriin. Helsingin yliopisto: Sosiaalipsykologia, Pro gradu – tutkielma

Kairinen, M. & Koskinen, S. & Nieminen, K. & Valkonen, M. 2002. Työoikeus. Helsinki: WSOY Lakitieto, s. 433

Kilpailulaki (voimassa 1.11.2011 alkaen) (948/2011)

Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, Neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja Alueiden komitealle, Aluepolitiikan panos Eurooppa 2020 -strategian mukaisessa älykkäässä kasvussa, Bryssel 6.10.2010, KOM(2010) 553, s. 8

Koskinen, S. & Mikkola, H. & Purola, A. 1997. Työntekijä vai yrittäjä – työoikeudessa, vero-oikeudessa ja toimeentuloturvassa. Rovaniemi: Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja N:O 55.

Kalifornian osavaltio, Yhdysvallat, California Business and Professions Code, Section 16602.5

Koskinen, S. & Mikkola, H. The New Work and Labour Law. 2001. Helsinki: Sitra Reports Series 13

Laki Itävallan, Suomen ja Ruotsin liittymisestä sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevaan yleissopimukseen sekä sen tulkintaa Euroopan yhteisöjen tuomioistuimessa koskevaan ensimmäiseen ja toiseen pöytäkirjaan tehdyn yleissopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä 18.12.1998/398 v. 1999 (SopS 29/1999).

Laki lähetetyistä työntekijöistä 1 §,(1146/1999)

Lissabonin sopimus, Artikla 45

Luikkonen, U. 2002. Lainvalinta kansainvälisissä työsopimuksissa, Helsinki: Kauppakaari, Lakimiesliiton kustannus

Maine Revised Statutes, Title 26 Chapter 7 Subchapter 1, § 599

Marx, M. & Strumsky, D. & Fleming, L. 2007. Non-competes and Inventor Mobility. Boston, Massachusetts, U.S.A.: Harvard Business School

Massachusetts General Laws, Chapter 149, Section 186

Oikeustoimilaki 3:36 ja 38 (228/1929)

PL 2:18 (731/1999)

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2007. Työsopimuslaki. Helsinki: WSOYpro

Rooman yleissopimus, artikla 6

Rusama, R. Työskentely ulkomailla. 1982. Helsinki: Lakimiesliiton koulutuskeskuksen julkaisusarja n:o 35

State of Illinois, Public Act 92-0496, Section 10

Sähköisen viestinnän tietosuojalaki; muutos 125/2009

Teknologiateollisuus ry:n ja Toimihenkilöliitto ERTO ry:n opas yrityksille ja niiden työntekijöille

Tietotekniikan palvelualan Työehdot ulkomaantyössä – opas 2011

Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2003. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum

TSL 11:1(55/2001)

TSL 3:3 (55/2001)

TSL 3:5:3 (55/2001)

Turunen, A. & Lamminpää, S. 2011, Luovat alat ja IPR Lapissa 2011. Rovaniemi: Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja. Sarja C 58.

Unionin tuomioistuimen tuomio (suuri jaosto) 15.3.2011 (Cour d'appelin (Luxemburg) esittämä ennakkoratkaisupyyntö) - Heiko Koelzsch v. Luxemburgin suurherttuakunta, Asia C-29/10

Nicol Foulkes

**Encountering difference.
The experience of Nordic highly-skilled citizens in India**

The research presented here is a summary of my PhD thesis which is an investigation into how divergently highly-skilled Nordic privileged migrants encounter citizenship during secondment to India. In 2009 during three separate one-month field trips to India, over 30 in-depth semi-structured interviews were conducted with Northern European migrants, eight of whom were Danish and eight of whom were Finnish, about their experiences of living and working in the Indian mega-cities Bangalore, Delhi and Mumbai. Questionnaire data was also collected from the majority of the informants prior to as well as two years after conducting the interviews. The summary is divided into four main sections. Firstly, I outline the normative and theoretical motivations for undertaking this study; secondly, I outline the main research questions; thirdly, I summarize the empirical findings based on the interviews and questionnaire data from the Nordic migrants; and in the final section, I make some concluding remarks.

Motivations for the study

In 2001, Jim O'Neill completed a highly influential paper for Goldman Sachs which included a 10-year projection of Brazil, Russia, India and China's (BRIC) expected growth. Follow-up reports in 2003 and 2005 only served to support the predictions that by the year 2040, the BRICs will have a larger US\$GDP than all of the G6 nations (France, Germany, United States, Japan, United Kingdom, Italy) put together. The papers (Goldman Sachs 2001, 2003, 2005) highlighted the importance of ensuring the right conditions for growth which include having sound macro-economic policies, stable institutions, openness and a high level of education. In the 2011 report, the rise of the BRICs and the 'emerging world' has been described as one of the defining stories of this era and the world's 'centre of economic gravity' is expected to continue to move in the direction of the BRICs (Goldman Sachs 2011: 2-3).

In a survey carried out by a large US-based relocation company⁸⁴ in 2010, India was cited as the second most challenging destination for secondees after China, and was revealed to be the location that presented the greatest assignment difficulties for program managers. Although no official statistics exist on the number of Nordic secondees in India, The Confederation of Danish Industries reports that there are over 100 Danish firms now located in India and the number continues to rise, and according to the Finnish broadsheet Helsingin Sanomat, at the end of 2009 approximately 85 Finnish companies were already in India and a larger wave is yet

⁸⁴ 120 small, medium and large organizations with headquarters located in the US (55%) in Europe, the Middle East and Africa (43%) and in Asia-Pacific (2%). *Source:* Brookfield Global Relocation Services (2010)

to take place.⁸⁵ There are numerous places in the world that could be considered more challenging to live and work in for Nordic migrants simply because they move from relatively small, well-functioning, comparatively liberal, democratic societies with high levels of gender equality; however, the increase in the numbers of Nordic migrants to one of the *most challenging* destinations, India, is more than worthy of attention.

While several of the megacities in India, including Mumbai, Delhi and Bangalore, have been categorized as *alpha*, *beta* and *gamma world cities* reflecting their extremely high levels of integration into the world economy by the Globalization and World Cities Study Group and Network (GaWC) at Loughborough University, the Global Cities Index 2010⁸⁶ which includes indicators not only relating to economic activity, but also non-economic factors such as the cities' attractiveness to people, and the possibilities for information exchange, cultural experience and political engagement ranks the same cities 46th, 45th and 58th respectively out of a total of 65 cities worldwide.⁸⁷

By contrast, the societal and economic success of the Nordic region has been undisputed and well documented by international organizations such as the UN (Helliwell et al 2012, UNICEF 2007) and the OECD (OECD 2006, OECD 2011) as well as other financial and research institutes since the beginning of the century. A combination of a strong welfare state tradition (Kangas & Palme 2005), high educational standards (OECD 2010, Wilkinson & Pickett 2010), small populations, good quality of life, flexible labour market policies and a commitment to advancement in technology and communication (Dutta & Mia 2010, 2011), have enabled the region to maintain a leading position in the global arena. In the *Global Competitive Report 2006-2007*, Finland, Sweden and Denmark occupied second, third and fourth position respectively as some of the world's most competitive economies. Five years on, according to the 2011-2012 report, Sweden has dropped to third place, Finland has dropped to fourth and Denmark to eighth, while India has dropped from number 48 to 56 in the same time period.⁸⁸

In short, India and its major cities are undeniably hubs of booming economic activity and growth; the reasons for multinational enterprises (MNEs) to second employees from their more well-established offices and head offices in the Nordic region and the western world at large are clear: this is a growth market and transnational business interactions with India are imperative. Transnational business however does not only consist of service industries such as

⁸⁵ See <http://www.omii.dk/omii-english/references-and-cases/articles/danish-companies-are-recruiting-in-india-to-an-increasing-extent.html> and

<http://www.hs.fi/english/article/More+Finnish+companies+attracted+by+India/1135257596522>

⁸⁶ Accessed on 01 December 2011 at <http://www.foreignpolicy.com/node/373401>

⁸⁷ The Global Cities Index is produced by Foreign Policy Magazine, A. T. Kearney and the Chicago Council on Foreign Affairs. The index ranks cities' metro areas according to 25 across five dimensions. The first is business activity. The second measures human capital, or how well the city acts as a magnet for diverse groups of people and talent. The third dimension is information exchange - how well news and information is dispersed about and to the rest of the world. The fourth is cultural experience, or the level of diverse attractions for international residents and travelers. The final dimension-political engagement - measures the degree to which a city influences global policymaking and dialogue.

www.foreignpolicy.com/articles/2010/08/18/global_cities_index_methodology

⁸⁸ Switzerland occupied first place and Norway came in twelfth in 2006 (WEF, 2006). In 2011-12 Switzerland remains in first place and Norway has dropped to sixteenth (WEF, 2011)

banking and finance, legal services, telecommunications and so forth, it also consists of people who belong to the managerial and entrepreneurial classes (Hannerz, 1996). While the cities of India are recognized as world cities due to their connectivity with and importance for the major economic regions of the world, they fair rather poorly when it comes to their attractiveness as places to *live* and work. This is of great significance to Nordic migrants in particular, as they leave a region of the world that has in the 21st century been well recognized as being success story in the western world on both societal and economic grounds.

Figure 1: Comparison of Nordic and India Social Environment⁸⁹




The Nordic Region		India
Cold climate Homogenous Sparsely populated Secularization (Protestant tradition) Linguistic similarity (Finnish exception)		Hot climate Heterogeneous Densely populated Religious plurality (Hinduism dominant) Linguistic plurality
Relative income equality Weaker gender division Egalitarian tradition		Extreme income inequality Strong gender division Hierarchy tradition
High levels of trust High, evenly distributed material wealth Strong universal welfare tradition		High levels of corruption Extreme wealth and abject poverty 90% of workforce without social protection

Figure 1 above outlines the major differences between the Nordic and Indian social environment. One of the most defining characteristics of the Nordic region is its promotion of gender equality. The entire region has become known for its achievements in this area even though, as a result of different economic, geographic demographic and cultural historical conditions, the political and institutional frameworks for gender equality differ across countries (Skrede 1986 cited in Kjelstad 2001). There is a strong representation of women in the political elites, and they have a higher participation rate in education and the labour market than most other countries. In addition, social policies such as the provision and subsidization of child care facilities, generous maternity leave and benefit arrangements give women the opportunity to remain integrated into the labour market (Kjelstad 2001:66). Egalitarianism is a strong

⁸⁹ The Nordic region is the starting point of the study; therefore, it is the defining characteristics of Nordic society that were selected first and the corresponding indicators for Indian selected latterly with the purpose of portraying the differences. I do not attempt to portray one region as *better* or *worse* than the other.

thread in Nordic society that is also reflected in the universal welfare state tradition. At the same time as affordable care, education and decent housing is provided for most people, the welfare system redistributes income between households through taxation and transfers; *'everyone is entitled to the same services and [has access] to the same benefit systems; eligibility does not depend on income and wealth as much as on age or need'* (Kiander 2005: 213). Some scholars argue that this tradition which achieves a higher degree of equality among the members of society is the reason for the Nordic countries in recent years being recognized as the 'happiest' places in the world to live, and as places where the standard of living and quality of life are high (Wilkinson & Pickett 2010).

In stark contrast to the Nordic region, India, even with the exponential growth in its economy in recent years, is still home to some of the most poverty stricken regions of the world, with over 90% of the active labour force in unorganized work and without any social protection. In spite of this, the middle-classes in India constitute a growing sector of the population and the upper classes and elites are also comparatively huge in number, and hence extremely visible in Indian cities (see Brosius 2010 for further discussion). The pluralism of language and religion, for example, were two of the cornerstones of the Indian Republic (Guha 2007: 391-395 & 750-755). These cornerstones together with the success of democracy in the country are probably three of the most *positive* defining characteristics of India, while the classification and treatment of different castes remains a painful thorn in India's side; this coupled with the institutionalized difference in treatment between men and women continue to cast shadows over the perceptions of India's so-called development in a world where Western egalitarianism is strongly advocated. According to the United Nation's Human Development Index, of a total of 169 countries, the Nordic countries rank within the top 20 (very high), while India ranks 119 (medium).⁹⁰ The major cities have poor yet improving infrastructure (UNPD 2009), which, coupled with stark cultural, religious and ideological differences, challenge Nordic migrants conceptions of time, space and human interaction.

From Highly-Skilled Mobility to Privileged Migration

Having overwhelmingly export-driven economies, it is hardly surprising that in this phase of globalization, the numbers of Nordic knowledge workers spending a portion of their working time abroad has increased – a trend which may continue for some time to come. In addition, university education in Denmark and Finland has become so international that choosing to work abroad is now an obvious and even an expected step in young highly-educated people's career path (Koikkalainen 2009, Munk 2009). In Finland for example, the number of highly-skilled migrants to Asia has increased from a mere 20 persons in 1990 to 195 in 2009 (Statistics Finland)⁹¹. In Denmark, the total number of migrants to India has increased from 66 in 1990 to 130 in 2010 (Danmarks Statistik)⁹². Although there is some concern about the number of individuals with tertiary level education or above leaving the Nordic countries as they leave

⁹⁰ For the full index see <http://hdr.undp.org/en/statistics/>

⁹¹ Country level data not available.

⁹² Data on skills levels of migrants from Denmark are not available.

during their most productive years, there is confidence that the majority of them do/will return. According to a survey conducted by The Danish Confederation of Trade Unions (LO), approximately 65% of the well-educated Danes who left the country in 1998 had returned by 2003; and an astounding 81% of those who left in 1981 had returned by 2003 (Madsen, 2006). Migration from Finland has approximately doubled since the beginning of the 1990s and transnational mobility has increased most of all among 25-34 year-olds (Koikkalainen 2009: 27). According to figures from Statistic Finland, between 1990 and 1993 adults in this age bracket made approximately 1,900 moves abroad from Finland per year, and between 2005 and 2008 that number increased to 4,200 per year, signaling an increase in movement of 119% (ibid).

Aside from the focus on mobility of skills and knowledge in the form of human capital in the context of the different 'brain' phenomena (see for example Mahroum 1999, Pellegrino 2002, Bhorat et al 2002, Solimano 2008), research has also been focused on the ways in which the highest returns can be achieved from the investment in this form of mobility, exemplified by extensive body of work focusing on how successful expatriate assignments are or are not. Attention has been given to *expatriate management* (e.g. Suutari & Brewster 2000, Clegg & Gray 2002); *expatriate adjustment* including the influence of the spouse on assignment outcomes (e.g. Black & Stephens 1989, Ali et al 2003, Luring & Selmer 2010, Okpara & Kabongo 2011); and *expatriate failure* (e.g. Lee 2007) in the field of Human Resource Management and business studies. Arguably this focus, while ultimately serving the interests of the business community and multinational enterprises, has highlighted the importance of recognizing the plethora of *social* interactions that impact the migration and life experiences of highly-skilled mobile workers and their accompanying families.

Migration has been undertaken for centuries by the highly-skilled and consequently more wealthy members of the global population, yet contemporary migration research continues to focus on the less wealthy (for examples see Castles & Miller 2009); an obvious reason for this is that they are far greater in number, and a less obvious reason may be that it has for a long time been the wealthy who have dominated Western academia. Mirza (1998) has claimed that being dominated by white middle-class and/or male researchers, the academic agenda has made the marginal, the powerless and the oppressed the 'excessive object of study' (cited in Liamputtong 2010: 1); furthermore, anthropologists in particular continue to have a strong tendency towards 'studying down' (Fechter 2007, Nader 1972), that is, studying more individuals or groups who are perceived by the researchers and power-holders in society as more vulnerable.

In turning this tide, Anne-Meike Fechter and others have in the 21st century directed migrations studies to focus on 'privileged' migrants. Privileged migration has thus far chiefly been studied ethnographically and has addressed the existence of boundaries in transnational living (e.g. Fechter 2007, Croucher 2009) and issues of culture and identity (e.g. Hindman 2007, 2009a, 2009b, Korpela 2010), which all indirectly pertain to migrant wellbeing. In these studies, the position of privilege is born out of the migrants originating from a society that is more 'privileged' than the host society: Fechter and Korpela have studied Westerners in

Indonesia and India respectively; Hindman and Croucher have studied North Americans in Nepal and Mexico respectively. For Anne Meike Fechter (2007) the term 'privileged migration' is also used to denote transnational migration from above rather than from below, the latter exemplified by the traditional low-skilled labour migration. According to this logic, the privileged migrants Fechter analysis are privileged by virtue of *their own status in* and the *global status* of their home country. Thus, for Fechter the position of privilege is assumed prior to the undertaking of migratory activity. Fechter uses terms such as *expatriate* and *developed* and *developing* country, which suggests the 'privilege' being referred to may be regional and hence related to economics and/or ethnicity. Sheila Croucher (2009) defines privileged migration as a situation when a sending state is privileged in relation to the receiving state and migrants are privileged in relation to their host society. Again, although not stated explicitly, the 'privilege' being referred to by Croucher may also be economic or ethnic. Other groups referred to as privileged migrants by virtue of their economic status include sojourners (Korpela, 2006) and backpackers (Hutnyk 1996) in India and British retirees in Spain (O'Reilly 2000).

The Intra-action of Privilege and Capital

Privilege is not always a comfortable concept to use or discuss, as implicit in its definition is the understanding that one group or person has advantages over another *in a given context* and *without necessarily having to work hard to get it*. It is also often the case that privileges are more easily identified by the non-privileged and hence remain invisible (Kimmel 2010). An advantage can be defined as something that makes on person or thing more likely to succeed than others; it can be a good feature or quality that someone or something has, or it can be something that is of benefit to oneself.⁹³ Highly-skilled migrants are in an advantageous position when compared to most other mobile workers, for example low-skilled economic migrants, as they are moving to a different country with the security of work, accommodation and more often than not a substantial income. None of these advantages came about by chance; they are there because the person *works* for the company. It is vital to remember that the two terms (advantage and privilege) are not synonymous.

In understanding privilege and oppression Johnson (2001: 86)⁹⁴ writes: "*As long as we participate in social systems, we don't get to choose whether to be involved in the consequences they produce. We're involved simply through the fact that we are here. As such, we can only choose how to be involved, whether to be just part of the problem or also part of the solution. That's where our power lies, and also our responsibility.*" For Johnson, privilege is born out of the way in which people participate in a given social system; in any given social system there are people who participate in it, but the people are not the system and the system is not the people. Therefore, in order to understand what happens in the system we need to look at *how* the people participate in it. In addition, according to this logic, what may be considered a privilege in one social system may not necessarily be considered a privilege in another, and furthermore the conditions in the new social system may

⁹³ Macmillan Online Dictionary: www.macmillandictionary.com

⁹⁴ Allan Johnson (2001) "Privilege, Power, Difference and Us" reprinted in Kimmel M S & Ferber A L (2010) *Privilege, A Reader* Colorado: West View Press, pp.77-86

not be sufficient to allow that privilege to exist to the same extent, if at all. Johnson's understanding of privilege implies that agency has a role to play in privilege (*agential privilege*), while the aforementioned anthropological definitions are more structurally determined (*structural privilege*). Although it is not the task of the thesis or this article, the question could and should be raised as to whether one can possibly exist without the other.⁹⁵

Individuals inherently draw on their past experiences, and the assets and resources they possess when operating in social systems. This stock of resources, commonly referred to as *capital*, has been subdivided into categories most notably by Pierre Bourdieu (1984, 2010). In his theoretical exploration of class and stratification, concepts that are also central to the discussion of citizenship, Bourdieu distinguished between economic, cultural and social capital (Bourdieu 1984, 2010). In the 2000s Hakim added a fourth asset to the discussion on the different forms of capital, namely *erotic capital*, which is defined as “*a combination of aesthetic, visual, physical, social and sexual attractiveness to other members of (...) society and especially to members of the opposite sex, in all social contexts.*” (Hakim 2010: 501). In line with Hakim's understanding of capital, *economic capital* is the sum of resources and assets that can be used to produce financial gains (e.g. money or land); *cultural capital* constitutes educational qualifications, training and work experience and information resources, as well as assets that are socially valued such as knowledge of art, literature or music; and *social capital* is understood as the sum of resources accrued from access to a network of relationships or membership in a group. *Human capital* is understood as the combination of economic and cultural capital (ibid).

Being in a position of privilege and possessing different forms of capital such as economic, social and cultural capital (Bourdieu 1984, 2010), and also erotic capital (Hakim 2010, 2011) can be both advantageous, disadvantageous and irrelevant when encountering difference, particularly across cultural borders. This idea is based on the assumption that having a large stock of resources is generally considered advantageous, and that agential privilege evolves with the accumulation of capital, which can evolve from structural privilege, and life experience. In a global perspective, it is still a very small percentage of the world population who have access and opportunity to increase their stock of capital, therefore the ability to accumulate capital may be considered a privilege. Privilege and capital, moreover, are increasingly intra-acting rather than interacting. Intra-action differs from interaction as the former does not presuppose the prior existence of independent entities (Barad 2003); that is, privilege cannot exist without capital, and being in possession of different forms of capital yields privilege. Capital and privilege are thus mutually dependent and as Bourdieu (1977) theorizes, structural inequality reproduces itself (cited in Wu 2011:20). Recognizing and acknowledging the pre-existence of, and continual development of, different forms of capital in individuals is useful in understanding the ways in which Nordic migrants respond or react to social difference, and allows the study of privileged migration to move beyond monetary privilege, which may itself also vary in impact according to location and time.

⁹⁵ See Barad 2003 & 2007 for a theoretical discussion on *agential realism*.

While it is unknown what effect the globally privileged status of the Nordic countries has on the migrant's *stock* of the different forms of capital, it must be acknowledged that the quality, quantity and usage of that stock may vary greatly, arguably as a direct consequence of globalization – Nordic societies are much more diverse now than they have ever been; according to the Nordic Statistical Yearbook 2010 there is an increasing number of foreign citizens in the Nordic countries, the majority of whom are non-Nordic; that is, the majority of immigration to the individual countries is from outside of the Nordic region, with the exception of Greenland and the Faroe Islands (NORDEN 2010). In addition, advances in communication and inexpensive travel mean that citizens are in general more exposed to and impacted by different ways of behaving and living. Nevertheless, the socio-economic, socio-cultural and environmental differences between India and the Nordic region impact the migrants' everyday lives, and sometimes prove challenging to negotiate during their temporary period in the mega-cities Bangalore, Delhi and Mumbai.

The actual behaviour of individuals changes as circumstances change, sometimes according to the rules of the new system, and sometimes not (Homans 1973: 3), not only because people disobey or are not able to decode the new rules, but also because they have their own understandings of norms of behaviour in particular circumstances. In explaining elementary social behaviour, George Caspar Homans (1973) suggests that different features of the environment of behaviour help towards explaining behaviour (ibid: 210-214). I propose that being in possession of different forms of capital can also help towards explaining both positive and negative behaviour when individuals are located in a social system that is widely different to their own. I propose that when considering the 'social' aspects of citizenship, there is good reason to argue that, as a result of the different positions of privilege and the different acquisition and usage of various forms of capital, citizens exhibit and are subject to a variety of different *citizenship constellations* (Bauböck 2010).

Negotiating citizenship during migration

The citizenship discussion has moved on greatly since T H Marshall produced his seminal work *Social Class and Citizenship* in 1964, however the debate about the inequalities and class divisions that citizenship both creates and counteracts continues (see for example Lipset 1964, Barbalet 1988, Faist 1995). One of the many critiques of Marshall's theoretical model is the Anglo- or rather UK-centricism. The nation-state centred mono-cultural approach has been discussed vigorously drawing further attention to the inequalities that membership, non-membership, participation and non-participation in a given society produce: Brubaker (2009, 2010) has focused on the strain that *ethnicity* and the *politics of belonging* take in the context of migration and the nation state; Soysal (1994) and others have drawn our attention to the complexities of *post-national citizenship* and the tensions with discourse on international human rights; territorial positioning in relation to political participation, identity and belonging have been discussed in the *transnational citizenship* model (Bauböck 1994, Portes et. al 1999, Vertovec 2009), cultural difference, social participation and belonging have been discussed in the *cultural citizenship* model (Rosaldo 1994, Pakulski 1997, Stevenson 2003). Condor (2011) recognizes

that concepts such as identity, solidarity, social behaviour, hierarchy and intra-group conflict and other concerns in the study of citizenship suggest that we are moving towards a social psychology of citizenship (Condor 2011). With time citizenship becomes less and less simple to define; globalization and the present age of migration may even be signalling a watershed in the history of citizenship studies.

The aforementioned citizenship typologies, while founded on difference, continue to be bounded by exclusion: on the one hand they tend to focus on immigrants and other marginalized groups within society, excluding the dominant groups which themselves can be widely diverse; and on the other hand, they seek to differentiate themselves from one another rather than embracing the inter and intra-action of the plethora of societal, political, environmental, psychological, physiological etc. factors that influence everyday life, as do many other citizenship typologies not related to migration (see Mullard 1999:12-26 for examples of various other discourses on citizenship).

Rainer Bauböck (2010) suggests that using a *constellation* framework to study citizenship traditions, laws and policies used goes beyond dominant frameworks rather than replacing them, and allows for the analysis of the intertwining nature of the different aspects of citizenship (Bauböck 2010). Most pertinent for my thesis, Bauböck claims that a study of constellations will allow us to better understand individual interests in relation to alternative citizenship statuses. Thus far the constellation approach has only been suggested to be applied to the study of *political* citizenship, and a (political) citizenship constellation is defined as '*a structure in which individuals are simultaneously linked to several such political entities, so that their legal rights and duties are determined not only by one political authority, but by several.*' (Bauböck 2010: 848). This can occur when there is political integration of states into a larger polity as in the case of democratic federations or membership of the EU for example, and also when there is migration between states. In the case of political citizenship, there are states which determine the general rules and how they apply to citizens, and there are migrants (and citizens) who choose between alternative citizenship options (ibid: 849).

The same can be said of social citizenship which furthermore must consider the impact of broader environmental factors (e.g. local culture, the natural environment, religion and so forth). For TH Marshall (1964), the social element of citizenship referred to the right to '*a modicum of economic welfare and security to the right to share in the social heritage and to live the life of a civilized being according to the standards prevailing in society*' (Marshall 1964: 72). These rights are strongly connected to political and civil institutions as well as to the market economy. The body of work on social citizenship has mushroomed since Marshall's seminal work and tends to go hand in hand with discourse on the welfare state (Edwards & Glover 2001, Hviden & Johansson 2007 and Taylor-Gooby 2009), as social policy and policy changes impact and are inextricably linked to social citizenship in the majority of western countries, and to a some extent on markets (Faist 1995, Goul Andersen 2002, Clasens & van Oorschot 2004).

Translocating welfare and risk

In the field of social policy, the term risk is commonly used in discussions about sectors of the population⁹⁶ who are in some way vulnerable, marginalized or disadvantaged – children, the unemployed, the sick, the poor, for example, and more recently in the discourse on *new social risks* (see Taylor-Gooby 2004, Armingeon & Bonoli 2006, Bonoli 2007) single mothers and immigrants (yet only pertaining to migration from below). The role of the welfare state is no longer simply confined to the protection of the old, the poor and the sick, but is rather an instrument used to create social cohesion within society, whilst tending to the needs of a broader spectrum of marginalized groups (Esping-Andersen 2002). It is not usual to debate the vulnerabilities that employed highly-skilled knowledge workers are exposed to as they constitute a privileged sector of the population. Perhaps the main reason for this is that when they are resident in their home countries they enjoy the maximum legislated social protection, and more often than not, a healthy salary and privileged lifestyle too. Under globalization however, citizenship, understood as the combination of social, political and civil rights, responsibilities and behaviours, takes on new dimensions.

The educational, working, and social lives of European citizens and residents are no longer confined to national boundaries, or even the boundaries of Europe, and hence the national characteristics of citizenship are undermined. The Marshallian concept of full citizenship is contradicted therefore as the seconded workers and their partners, in spite of their ‘ideal’ status at home, in fact expose themselves to a broad spectrum of risks to varying extents depending among other things upon whether they are the worker or the accompanying partner, whether they are inside or outside of the home-country labour market, the destination country they have relocated to, the duration of stay, and their ability to access different forms of social support.

Seconded employees and their dependents are of particular interest as they also personify the rhetoric on the crisis of the welfare state pertaining to self-interest and increasing individualism (Taylor-Gooby 2009:111-129). This situation, it is feared, weakens the support for welfare states which are founded on the principle of reciprocity - the willingness to support redistribution between groups; inclusion - the acceptance of vertical redistribution; and institutional trust - trust that services will be there and work when you need them, and confidence in fellow citizens that they will maintain their commitment to the social contract (Taylor-Gooby, 2009). According to the intergenerational contract, every citizen cares twice (once for the older and once for the younger generation) and is taken care of twice (once as a child and once in old age), and it is the ‘middle-aged’ generation who provide the care, formally through taxation and informally with their time (OECD 2007: 27).

While it is widely acknowledged that women (as mothers, daughters, and employees) provide the majority of the latter (ibid), if families continue to spend more time abroad during their working years, both the informal, in the case of elderly care, and formal channels of care

⁹⁶ By population I am referring to all persons residing in a given area.

provision become destabilized. In addition, the ties secondees and other migrants have to their state of citizenship are weakened as in many cases they not only lose some of their social rights, but also experience a different emotional attachment to their country of origin. Prolonged stays abroad may also affect the level of their future pensions as that system was also originally created with a stationary population in mind. Questions, therefore arise as to whether or not or how social responsibility can be fostered among transnational populations? Secondment and out-migration from welfare states such as Denmark and Finland could be seen as supporting the argumentation for and possibly less generous yet more comprehensive publicly financed benefits and services.

As Table 1 shows, in the case of entitlement to basic social security, in Denmark having a permanent address in the country is crucial to eligibility. Challenges arise for individuals resulting from the legislation and rules attached to different housing solutions.⁹⁷ Furthermore, if an individual decides to give up their place of residency in Denmark at any point in time, they automatically lose their right to social security in Denmark. Denmark is however unique in that the employee and the accompanying partner experience equal access and denial of rights, and where undertaking paid work in the destination country does not have any negative consequences (providing it is for no longer than 2 years). This freedom means that the accompanying partner is free to choose whether or not to depend on their employed partner's income and contract of secondment for their own basic welfare needs.

Table 1: Employee eligibility for basic social security in Denmark and Finland when employees are seconded outside of the EU

EMPLOYEE				
	Pre-conditions	Full coverage	Apply for coverage	No coverage
Denmark	- Folkeregister & permanent residency		For up to 2 yrs	If secondment lasts for more than 2 years (with some exceptions)
Finland	- Covered by Finnish social security before departure - Finland-based employer - Residency in Finland	Up to 1 year	If secondment lasts for more than 1 year (can be given decision for up to 5 years)	- If not covered by Finnish social security before departure - If hired by local subsidiary or firm & no residency in Finland

⁹⁷ By way of example, I refer briefly to the system of part-ownership housing (*andelsbolig*). According to Denmark's statistical database, *Statistikbanken* (www.statistikbanken.dk) there are approximately 200,000 part-ownership associations (*andelsforeninger*), which own and maintain a given part of a property, entire property or several properties. The members of the association are the individuals who have bought their 'share' of the property (i.e. an apartment or other space). Hence in the Danish case, part-ownership, refers to part-ownership of the entire property owned by that association (compared to the UK usage which refers to only partial ownership of the actual apartment/house lived in). Each association has its own set of rules which are established in accordance with the laws pertaining to this type of housing, the *Andelsboligloven*. A common restriction addresses the length of time one is allowed to rent out the accommodation to a third party (*fremleje*), the maximum usually being between one and two years. Hence, if an individual living in a part-ownership property is offered a three-year secondment abroad, they face losing their home.

ACCOMPANYING SPOUSE				
	Pre-conditions	Full coverage	Apply for coverage	No coverage
Denmark	- Folkeregister & permanent residency		For up to 2 yrs	Secondment lasts for more than 2 years (with some exceptions)
Finland	- Covered by Finnish social security before departure - Finland-based employer - Residency in Finland	Up to 1 year	If secondment lasts for more than 1 year (can be given decision for up to 5 years)	- If not covered by Finnish social security before departure - If undertake paid work locally

Basic social security in Denmark includes access to healthcare, sickness insurance, benefits related to childbirth and adoption, unemployment insurance, basic state pension and early retirement pension, service pensions, ATP pension⁹⁸, family allowance and work accident insurance. There is no rule governing secondment outside of the borders of the EU/EEA, which explains why there is no instance where full coverage automatically applies. Denmark has bilateral agreements regarding social security with 16 countries, the agreement with India first being signed in February 2010.⁹⁹ Hence, in preparation for secondment in India, the informants for this study had to contact the various offices dealing with the different areas of social protection and submit an application for coverage.

In Finland labour market attachments and pre-departure eligibility for social security are of greater importance. If an individual is eligible for social security coverage prior to departure, they may reside abroad for up to one year and maintain their full coverage. KELA expresses that, in the case of temporary assignments abroad, they rarely deny coverage to those who apply for up to five years' extension as long as the conditions regarding labour market attachment and previous coverage are fulfilled. The employee must remain employed by the Finnish company during the period of secondment and the employer must continue to pay social insurance contributions to the Finnish state. In addition, if the employee is sent abroad by their Finland office to a subsidiary to be paid locally, the employee must keep their permanent residency in Finland in order to qualify for residency-based social security entitlements, which includes national pensions, survivors' pension, family allowance, maternity grant and general housing allowance. If the secondment is for 1 year or less, the secondee is also entitled to pensioner's housing allowance, disabled person's allowance, child care allowance, front-veteran's supplement and special support for immigrants. The situation for the spouse or partner is somewhat more precarious as they lose their right to social security if they undertake employment in the destination country with a non-Finnish firm, regardless of their previous eligibility. In this case, the partner will fall under the social security system of the country in which they are located.

In reality, when employees are sent abroad by the company, they usually negotiate a package that includes health insurance coverage. For the informants of this study, the extensiveness of

⁹⁸ Every person who works in Denmark is required by law to pay towards an ATP supplementary life-long pension (one third employee and two thirds employer contribution). See www.atp.dk for more information.

⁹⁹ The other countries are: Australia, Bosnia-Herzegovina, Canada, Chile, Israel, Croatia, Macedonia, Morocco, Montenegro, New Zealand, Pakistan, Quebec (Canada), Serbia, Turkey and USA.

that insurance varied quite substantially from basic to extensive coverage for only the employed person, to basic to extensive coverage for both the employed partner and the accompanying partner and children too. For some, the coverage for the accompanying family was automatic and others had to request or insist on it. None of the companies offered any provision for accompanying partners who were not a spouse. For the spouses and partners who were not covered by the company health plan, private insurance was taken out financed by the employed partner and in some instances, by the uninsured partner themselves. Even if the migrants have sufficient healthcare coverage, the reality is that standards of health care can vary greatly from one hospital or clinic to another, and the administration involved in reclaiming money spent can be very time-consuming which presents problems for secondees who travel alone, or for couples who are both doing some form of work activity.

As the case of healthcare exemplifies, when Nordic employees become secondees abroad, they move from a space where their social rights are guaranteed by the state to a space where they have industrial/occupational rights guaranteed by the employer. Other occupational rights that are ensured through collective agreements and/or legislation on work environments when employed in the home-country include the right to fair wages, the right to a healthy and safe working conditions, and freedom from discrimination. Western secondees in Asia notoriously continue to be offered high salaries and, in the case of India, extra salary as it is often considered a 'hardship' posting; furthermore, they are more likely to be subjected to positive rather than negative discrimination as the result of the hierarchies of difference (Hindman 2009) whereby being firstly foreign and secondly white have their advantages and if one is also male rather than female, the positive discrimination is even stronger. However, the labour standards, for example the office facilities or the office climate (i.e. temperature or humidity), in emerging economies are a major concern in the globalization discussion as host countries, in their eagerness to attract investment, are said to compromise their standards (Meyer 2004: 270). These aspects are blind to hierarchy and are difficult to control.

For Nordic accompanying partners who often spend a lot of time interacting with the local environment, other aspects of the social sphere that are considered duties to be provided by the state in the Nordic countries, may be more pertinent and lacking in India where the domestic population may have quite divergent needs and wants as a result of their different traditions and customs. Social services provided in the Nordic region such as public parks, leisure facilities and open spaces, as well as easily accessible public offices and libraries, and online services may be missed and present unexpected challenges for the migrants.

The research questions

The variegated and multidimensional nature of modern day citizenship demands that we be able to think in terms of many dimensions (McIntyre-Mills 2009: 1), for example dimensions of language, culture, heritage, place, social and political ties and activities, work activity, access to institutions and services and so forth. It demands, moreover, that we achieve a greater understanding of how these differences and *difference* in itself is confronted and dealt with. In the

thesis, I choose to focus on differences that are encountered by citizens, at the institutional level in relation to the home-country welfare-state and the state institutions in the host country (vertical citizenship), as well as at the individual level in relation to being relocated to a new and foreign social environment and system (horizontal citizenship) (Condor 2011: 149), and these will also be reflected upon in this article. The notion of *difference* is also pertinent to the significance of capital and privilege during the secondment as even though this group are often considered to some extent homogenous in that they are Nordic and highly-skilled, they possess and exhibit divergent behaviours when exposed to risk and difference itself, possibly as a consequence of varying perceptions of the quantity and quality of their capital and privileged status.

Rather than using the constellation perspective to solely bring into view '*how host and home countries create a web of legal and political ties*' (Bauböck 2010: 849) with migrant groups as Bauböck suggests, I propose that it can also be used to show how host and home countries create a web of arenas that produce diverse reactions and behaviours which also contribute to and alter migrants' *social* citizenship. Social citizenship is understood not only as the conventional obligations, rights and entitlements to welfare services and benefits (Marshall 1964, Edwards & Glover 2001, Johansson & Hviden 2007 and Taylor-Gooby 2009) and guarantees of equality of opportunity, but also includes the societal participation of members, their inter- and intra-action with, and reactions to the surrounding environment, whether they are permanently or temporarily resident in a given society.

Ultimately, the constellation approach allows for the existence of multiple forms of citizenship which do not have to conform to a specific typology. There are certainly many other aspects that may influence the individual constellations such as employment or marital status, stage in life course and personal wealth to name a few. Some of these other aspects are reflected upon in the analysis, however they are not the central focus. The constellations are extremely dynamic and are not only influenced by the sending and receiving state regulatory systems and politics, but also by the environments in which the migrants operate that constitute diverse interactions with social and professional clubs and networks, a variety of different living and working places and spaces, as well as with the 'foreign' natural and socio-cultural environment.

The investigation into how differently highly-skilled Nordic privileged migrants encounter citizenship is guided by the following key research questions:

1. How does the social citizenship of Nordic highly-skilled temporary migrants change during the period of secondment, a) vertically, in relation to the home and host country state institutions; and b) in relation to the culture, people, and local environment of the host and to some extent the home country?
2. How do they deal with the different and possibly new forms of insecurity that arise as a result of the move to India's most advanced global cities?
3. To what extent do the different forms of capital and privilege play a role when the migrants encounter difference in their everyday lives?

Empirical Findings

“This has been a very good experience as a whole. If today [were] the day when I would be selecting should I go or should I not go, I would be definitely going and I would be definitely recommending to any person in a similar situation, ‘Go ahead do it.’ But on the other hand, it’s not ... it’s not always easy; easy, easy ride or easy road. Lots of problems that need to be solved and personal involvement in the issues like getting the internet working all the time [...] practical things.”

The above statement, by a Finnish secondee in his thirties travelling with his partner, was echoed in the responses from the vast majority of the informants interviewed regardless of nationality, gender or working status. It is hence not the intention of the ensuing analysis to portray what may read as ‘negative’ experiences as respondents’ overriding general feeling about their stay in India, rather it is meant to identify the areas which proved to be challenging and reflect the differences and similarities in approach to similar problems by the migrants (Foulkes 2011). Table 2 outlines the profiles of the Nordic highly-skilled migrants who were interviewed.

Table 2: Profiles of Nordic Highly-Skilled Migrants Interviewed

Location	Nationality	Country of usual residence
Bangalore (11) Delhi (3) Mumbai (1) Mangalore (1)*	Danish (8) Finnish (8)	Denmark (4) Finland (6) Belgium (1) UK (2) USA (1) India (2)
Work activity in India	Gender	Primary reason for being in India
Paid employment (10) Self-employed (1) Not employed (5)	Male (7) Female (9)	Accompanying partner of seconded worker (6) Accompanying partner of governmental worker/diplomat (1) Seconded from European multinational enterprise (5) Limited contract with an international organization (2) Entrepreneur with Indian spouse (2)

* One interview was carried out in a coastal city called Mangalore (population approximately 1 million) where the interviewee lived. However, he travelled frequently for work to Bangalore, Delhi and Mumbai, and originally moved to India in conjunction with working for a Danish company. His responses are therefore included in the data analysis.

The data presented in the following sections addresses the main aspects of life in India that had a strong impact on the Nordic highly-skilled migrants interviewed in India in 2009 and is based on the results outline in Table 3, which summarizes the major challenges faced by the informants I came into contact with during the three one-month field trips.

The discussion is divided into three sections: *Spatial and environmental challenges and vulnerabilities*; *Socio-cultural challenges and vulnerabilities*; *Welfare and wellbeing*. In each section, I portray how risk, privilege and capital surface in different and challenging social encounters that were most pertinent to the Nordic informants I interviewed

Table 3: Summary of the challenges faced by Northern European informants in India

Determinants of Vulnerability or Type of Challenge		Manifestation
Part I: Spatial / Environmental		
Public space	Privacy	<ul style="list-style-type: none"> • being stared at • being pushed and shoved in crowded areas • never having feeling of being alone • open doors in doctor's surgery
	Walking	<ul style="list-style-type: none"> • fear for personal safety on streets • being confronted by beggars • not as enjoyable walking around the park (as natives do) • pavements not suitable for walking on • climate
	Shopping	<ul style="list-style-type: none"> • lack of Western-style supermarkets • lack of variety of products • haggling/bartering tradition • feeling of being cheated
Poverty	Beggars	<ul style="list-style-type: none"> • disturbing sight and feeling being approached by children • awareness of organized nature of begging rackets • targeted by beggars because of being 'white'
Transport	Public	<ul style="list-style-type: none"> • lack of good standard public transport • overcrowded and dirty buses • language challenge with auto-rickshaw drivers
	Private	<ul style="list-style-type: none"> • lack of independence with personal driver • unreliability of personal drivers • company pressure not to be self-reliant and self-drive
	Traffic	<ul style="list-style-type: none"> • high incidence of road accidents • dense traffic • extreme air pollution

Determinants of Vulnerability or Type of Challenge		Manifestation
Part II: Socio-Cultural		
Free time	Exercising	<ul style="list-style-type: none"> • lack of exercise facilities, especially for women • lack of alternatives for exercising • poorly maintained
	Recreation	<ul style="list-style-type: none"> • lack of diverse cultural attractions • lack of recreational facilities
Nutrition & Diet	Mealtimes	<ul style="list-style-type: none"> • at work place, usual to sit according to job status • unhygienic canteens
	Foodstuffs	<ul style="list-style-type: none"> • poor availability of Western products • lack of variety • need to sterilize fresh produce
	Drinking water	<ul style="list-style-type: none"> • issue for a woman to buy alcohol at liquor stores • socializing with expats revolves around drinking alcohol
	Alcohol	<ul style="list-style-type: none"> • issue for a woman to buy alcohol at liquor stores • socializing with expats revolves around drinking alcohol
Interpersonal Relationships	Extended family	<ul style="list-style-type: none"> • long distance to home impacts grandparents relations with children • coping with sickness in family in home country
	Friendships	<ul style="list-style-type: none"> • difficult for working partner to establish friendships • short-term /rotating nature of friendships • limited opportunities to make friends
	Domestic workers	<ul style="list-style-type: none"> • boundaries between private and public space • remuneration and informal perks/benefit arrangements • balancing working/personal relationship

Determinants of Vulnerability or Type of Challenge		Manifestation
Part III: Welfare and Wellbeing		
Formal Social Protection	Home country legislated social protection	<ul style="list-style-type: none"> • conditional on marital status (company & state) • conditional on employment status, which branch pays salary • conditional on length outside of the country • different access in different countries of origin
	Destination country forms of social protection	<ul style="list-style-type: none"> • company health insurance only covers partners if couple is married • lack of health coverage during trips home
Informal Social Protection	Social support	<ul style="list-style-type: none"> • networks - Expatriate networks cliques & meetings take place during work hours • dual roles of domestic workers • communication with extended family and friends through internet channels (Skype, email, blogs etc.) • excessive or insufficient social support from company • heavy reliance on other expatriates for information

The main strategy employed by Nordic migrants to overcome the spatial and environmental challenges was in the choice of location of their housing. All of the Nordic secondees interviewed, bar one who lived in an apartment, lived in houses equipped with air-conditioning systems. Some were located in more central districts and others in more suburban areas, but all were located in one form of *gated community* or another. The layout, location and standard of these communities varied immensely, with some comprising of multiple blocks of two or three-storey detached houses with security guards, and a big gate at every entrance on to the surrounding main roads. Others were similar but with smaller houses and fewer individual security guards. These kinds of gated communities were previously ordinary residential areas, albeit where the more affluent members of Indian society lived which continues to be the case today, and it was not until the late 1980s that the gates began to go up. They continue to do so today in a drive to restrict the traffic flow, increase security and as a reflection of status (Brosius 2010: 99). Some of them cover a large area and have their own 'centres' with opportunities for food and clothes shopping particularly in Delhi, while others have just a few convenience stores or vendors and a small market. None of them had any main roads running through them, and so the traffic of people and vehicles (cars, mopeds, auto-rickshaws¹⁰⁰ and bikes) actually inside the gated areas was minimal.

Not only was there significantly less traffic in these communities, there was also visibly less waste pollution, and the roads and pavements were in better condition than those in the surrounding streets. On the other hand, on several occasions I passed houses where the guard was asleep in his small look-out box in front of the house, suggesting that their presence rather more symbolic and serves as a deterrent to intruders rather than actually providing physical protection. I shall refer to these as *traditional gated communities*.

Another kind of gated community that I interviewed at bared more semblance to a modern gated community you may find in Florida, USA; the type of communities that many imagine all 'expatriates' live in: white brick housing, palm-trees lining each street, detached housing with well-kept, artificially-green front lawns and gardens, a small selection of local shops selling selected Western products and a few local products, and a club house of some kind, all enclosed in a large area accessible through one or two main gates. Entrance into these communities should theoretically not take place without invitation: when one arrives at the main gate, the security guards ask for the name of the person you are visiting and they call them while you wait. Of all of the respondents I spoke to during my fieldwork, it was only those who were travelling with young children, one single female and one couple in their fifties who resided in this type of community. The two such communities I visited in Bangalore were located on the very outskirts of the city in enclosed self-contained areas close to the business district which is equally opulent and contrasts drastically in infra-structure to the society one is confronted with outside of the gates. It was also not permitted to take photographs in the streets in both the business district and the *residential enclaves* (as I shall refer to this type of gated community hereafter). The only traffic inside these communities was that of the residents themselves and the occasional taxi. Auto-rickshaws are not permitted inside residential enclaves.

¹⁰⁰ An auto-rickshaw is a three-wheeled motorized version of the traditional bicycle-rickshaws. They are also known as autos in India and as tuk-tuks in other parts of Asia.

The final gated community I interviewed at was an embassy compound in Delhi which has similar characteristics to the residential enclaves, but is even more secluded and exclusive: there was more heightened security; more extensive leisure options including tennis courts, a swimming pool and play areas for children; shops with a wide selection of Western products, a general practitioner (doctor), and more variation in the types of housing including several apartment blocks. The *embassy compounds* (as I shall refer to this type of gated community hereafter) also differ in so far as they are also the site of many of the residents' place of work, and entrance to the compound is by strict invitation only; one must show a passport and be met at the gate by the host. In addition, there are no roads or vehicle traffic actually inside the compound.

Ultimately, the decision on where to live mitigated several of the challenges and risks indicated in Table 2 for example people were not confronted with the poverty; there were many foreigners living in these areas and so they were not 'stared at'; in the residential enclaves and embassy compounds there were possibilities for recreation and safe 'walking'; in all three there was much less waste and air pollution and more space; there were smaller local general practitioners with greater privacy than at the big hospitals. On the other hand, in the case of the residential enclaves and embassy compounds while comfortable to live in, the environment was acknowledged as being 'outside' of normal Indian society and was referred to as a 'luxury prison' that could become claustrophobic at times and so the privilege of being able to live there was to some extent counteracted by the recognition that a fuller experience of India was being foregone, and hence their accumulation of cultural capital may have been reduced.

On the other hand, aside from the embassy compounds, all of the other gated communities had an overwhelming majority of Indian inhabitants and so although the migrants constitute a form of elite in India, their choices of accommodation are much the same as the Indian elite, who consist of both return migrants and people who have made their wealth in India. Several of the Nordic informants said that they chose to live in the traditional gated communities because they wanted to experience *India*, and they didn't feel they would do this in the residential enclaves. Meanwhile, those who chose the residential enclaves did so mainly for the sake of their children as they are able to play relatively freely out on the road or in the garden. Even so, one Finnish mother, Tiina, explained that they have to be aware of the snakes in their garden as they live at the edge of the enclave which back on to undeveloped land; she did not have to think about these kind of risk (from dangerous wild animals) in Finland and there is not much one can do to prevent it. In short, living in a residential enclave is in fact also 'inside' Indian society – it is simply a different stratum that is not the image Western migrants have of India.

For some of the Nordic migrants, the lack of privacy and additional attention because of their white western appearance was a major irritation and a reason to not venture out into public areas, while for others it was perceived as part of the experience of being in India. In this area, cultural capital seemed to play a significant role, both positively and negatively. A Danish migrant, Michael¹⁰¹ who was travelling with his family and was living in a traditional gated community, found the attention he and his extremely blonde children got from people when they would walk to the local shops endearing. He explained that he understood the fascination

¹⁰¹ For privacy reasons pseudonyms are used instead of the informants' real names.

as there were no children who looked like this in India, and even among foreign people it was rare. Being different was not a hindrance for Michael and he said that both he and his family felt entirely safe when they were out in public, more so than in any city they had been in in Europe. He held a managerial position in a large Danish company and was part of a team of liaison officers at an office in Bangalore; he explained that his previous work experience was unusually diverse for someone in his branch: he was educated and had worked as a data processor, an electronic engineer, and electro-mechanic, and as a sound engineer in the theatre industry. In the latter position, Michael explained that there was a huge diversity among the people he had to work with. Michael had had a great exposure to *diversity* in his working career, just not ethnic diversity, and he had never worked or lived abroad before, or spent time in Asia before.

By contrast, a Finnish woman (Leena) who was also travelling with her family found the attention from Indians extremely objectionable: *"In the Western world there is a sense of being discreet. I don't know if you agree or not. You don't stare, at least you are not supposed to; you don't come and touch somebody else's child, it is not allowed; or picking them up, picking up babies from trolleys which they [Indians] do as well; being very in your face all the time. We have this big space in Finland. We are used to having lots of room around us and here it does not exist"*. Leena and her family live in a small village in Finland and she had been used to a lot of space, and a lot of privacy. She worked as a translator and so had little interaction with others during her working time, both in Finland and in India. Leena had spent an extended period in the USA during university and had many foreign friends during her entire time at university. Leena perceives her experiences as being the 'norm' in the Western world, neglecting to consider other Western cultures for example in the south of Europe where being tactile with children is a common occurrence. In this case, the cultural capital that Leena had accumulated served to create negative judgements and conclusions about what could be considered Indian cultural behaviours, in spite of her exposure to ethnic diversity in the past, a trait that was recognizable in other Nordic respondents as well. Unlike Michael who was able to adapt to the new circumstances, Leena stuck to her own understandings of the norms of behaviour in this particular circumstance.

All of the Nordic migrants interviewed who lived in the residential enclaves, bar one, had friendships with one or more of their Indian neighbours, some of whom had children and some of whom did not. Others who lived in the traditional gated communities also had Indian friends who they met through social networking groups, at work or through their own personal relationships. Living a privileged lifestyle in India did not seem to hamper the migrants from integrating with local people contrary to popular belief, although the majority divulged that their Indian friends had spent some time living and/or working abroad, in the West. At the time of interviewing the informant who lived in the embassy compound, Greta, had only been in India for five months and had not made any Indian friends; however at home in London, where over 50% of the inhabitants have another ethnic origin than British, half of her friends were not white and several of them were British-Indian. Greta was also the only Nordic migrant who did not have a personal driver and used public transport instead, resisted employing a cleaner until after three months, and was the only respondent who was taking language classes in the local language (Hindi). The cultural and social capital Greta had accumulated through living in London appeared to be of great advantage to her in India; she was furthermore the only informant who did not find the traffic problematic as she found it worse in London.

The amount of economic capital at the migrants disposal also played a role in choosing the type of accommodation; the majority of the companies or organizations that the secondees moved to India with paid for the housing costs (except for one person who was working for a large international organization) as a part of the pay package, but within a limited budget that increased with rank. Furthermore, there was a wide variation in the amount of time individuals had to find a place and the quality and quantity of the service provision when house-hunting, which to some extent also reflects the impact of economic capital and also social capital at the organization's and the individual's disposal.

Socio-cultural challenges and vulnerabilities

Although workplaces, which include the HR departments, previous secondees to India, and fellow secondees and local staff in India, alleviated some of the socio-cultural challenges that the Nordic secondees faced, by far the most influential institutions were the expatriate networking groups and organizations. The only informants who were not influenced by these institutions at all were two Danish male respondents who were permanently resident in India. The other Nordic respondents were exposed to either a professional or social networking group themselves directly or indirectly through their partner, or both.

In 2009, I also came into contact with the majority of my informants through three main groups: The Bangalore Expatriate Club (BEC), The Overseas Women's Club (OWC) in Bangalore, Delhi Network (DN) and a virtual Nordic women's network in Delhi (NORA). At that time BEC had approximately 600 members and was recognized as a social networking club for young professionals. The age range was between 25 and 45 years and most of the members were in India as singles or couples with no children. The regular meet-up was on Friday nights at the pool bar at one of Bangalore's exclusive hotels in the centre of the city. As well as organizing brunches, nights out and various events for expats, the club also organized charity events and had links to the local community. The OWC had approximately 800 members and was highly organized with a president, several volunteers and a committee. In 2012 the membership had increased to over 1000 and the club continues to be a highly active institute in Bangalore. Numerous services are provided for new-comers and members; for example, at the regular Thursday morning meet-up at a luxury hotel about 15km from the city center, there are volunteers available to help people with finding domestic workers and drivers (they have their own registry), volunteers assisting people with finding accommodation, volunteers selling various merchandise produced by the OWC like guidebooks written by Bangalore expats, for expats, calendars and such, volunteers responsible for up-coming events, and more. The Delhi Network was similar to the OWC, but on a much smaller scale with only around 300 members in 2009 and providing far fewer services and social events for its members. It also held weekly meet-ups at an exclusive hotel in a suburb of Delhi. The other networking groups I came into contact with were reached via the aforementioned ones.

While the groups did not provide physical resources like exercise facilities, Western products, fresh produce, domestic workers, etc. attending the meet-ups provides new-comers with a great pool of resources including tens and, in the case of OWC, hundreds of other expats from different parts of the world with their insider knowledge, as well as recommendations and

guidance from the committee members, volunteers and the various directories at their disposal as well as their own networks. There were however some obstacles with membership that some of the migrants encountered.

One of the most unpleasant experiences relayed to me expressed, which was echoed by other informants from different nationalities, was the feeling that they did not have sufficient erotic capital to be welcomed by the committee of one of the groups. Saara, a Finnish accompanying partner who was in India with her husband and three children who are in school, was resident at the hotel where this particular networking group held their weekly meet-up when they arrived in India. She had been at the pool in the morning and decided to pass by and see what the OWC was about. She only had her casual pool-clothes with her, but did not consider that this would be a problem. However, when she arrived there she had another experience: *“How do I say this nicely [...] I don’t use any make-up, and I don’t dress up; I just go with comfortable dresses and normal clothes. And all these American ladies are always full of make-up and dressed nice [...] I went there from the pool and had only this swimwear on and they said to me ‘OK, so you are coming from the pool!’ ... Yes, sorry!”* Saara says that she did not feel at all relaxed and so that is why she does not go there. The OWC is an international club and while the largest groups of members were from Anglo-Saxon countries, it was not dominated by Americans. Another Finnish female informant, Tiina, also commented that she did not feel that she fit in with the group however it had more to do with the age and attitude difference or gap that she felt with the majority of the members she spoke to on the few occasions she went to the coffee mornings.

Aside from the BEC, all of the other groups were dominated by women. Men were welcome at both the OWC and DN, but I was told in interviews with the presidents that very few attended any of the meet-ups. A further disadvantage to those groups was that the meet-ups took place during the week and in the mornings, so working women had no possibilities to attend. In 2012 on a follow-up visit to the cities, I was informed again by the new presidents of the changes that had been made. In both the DN and OWC a more concerted effort had been made to arrange events and meet-ups outside of office hours so that working women could also meet and socialize with others. Both groups had also increased their membership and become had an even more diverse cross-section of members from different nationalities; DN had also made concerted efforts to attract more male members.

In short, acquiring social capital was more challenging for male than for female respondents, not only because in most cases it is the man who is the seconded employee in the partnership, but also because there were more limited options for men to make new acquaintances than for women. As mentioned previously, many of the male respondents expanded their social networks through their partners, and many also did this through their own professional positions. For Michael, simply being a Danish manager in India meant being *“a part of something bigger”*. He had been invited to attend a session where the secretary of the state of Karnataka and two ambassadors came and talked about unions and trade things being set up in Southern India, *“Suddenly [I was] walking around with people way out of my league. 6 months ago I was completely unaware of their existence [and they of mine]; I was never in that league and suddenly ... just because I am here.”* There were only twenty people there and so there was a lot of interaction. Michael was not representing his company which is in the financial industry at this gathering, but rather had been invited because of his connection to a professional Danish networking group. He

describes himself as not being able to reach the socks of the people he was mingling with. He was considered as the same level and spoken to as an equal and so he played his role too. Michael explains that socially in Denmark he is on one level, and then here in India he is on a totally different level just by being there. He describes himself as a regular manager in his company at home and has a little house and lives a 'normal' quiet life, "*not fooling around with the big guys*". Other male informants, yet none of the female informants, echoed similar sentiments indicating that simply by virtue of originating from the Nordic region, the value of their capital as well as their privileged status increased in social and professional environments.

Welfare and Well-Being

In the previous two sections I have drawn attention solely to some of the horizontal elements of citizenship, relating to the social environment, that have been impacted by the migration experience. Consequently in this section I shall draw attention to the impact of some of the vertical relationships, that is, relationships to the state and other formal institutions in the home and destination country, which also play a role in defining the migrant's citizenship constellations.

As outlined at the start of this paper, the difference in treatment of migrants from Denmark and Finland is quite vast, nevertheless both the Danish and Finnish respondents who were returning to Denmark and Finland after their posting expressed in a follow-up questionnaire that they were committed to supporting the welfare state and trusted that the welfare state would assist them with benefits and services when they returned. There were, in general, strong levels of trust in the state institutions among the Nordic secondees.

Two of the Finnish respondents would be returning with their British partners to the UK, and neither of them had any expressed intention of moving back to Finland, so were fairly detached from the Finnish welfare state. The remainder were all seconded for periods that fell within the 5-year limit and fulfilled the pre-departure criteria for continual access to basic social security. The main concern for the accompanying Finnish (and Danish) partners was the necessity to take a career break in order for their family to accept the assignment. However, other solutions were found including: continuing to do their job, albeit for fewer hours, via the internet; taking up hobbies and voluntary work that they would otherwise never be able to do because of lack of time; focusing on and building families; side-lining the rules and undertaking undeclared self-employment. One of the accompanying partners was not married to her partner, and she took the opportunity to kick start her own company setting up production in India. The Nordic accompanying partners were extremely resourceful in making use of their cultural capital in order to find different activities to compensate for taking the time out of their careers; this may be a reflection of the Protestant work ethic that the Nordic region is renowned for practising. Consequently, there was little to no critique of the Nordic welfare state from either the seconded workers working for multinationals or partners of seconded workers who furthermore made no mention of the impact the move may have on their state pension.

By contrast, the three Danish respondents who were not going to be moving back to Denmark for the foreseeable future were highly critical of the Danish welfare state and particularly the

residency-based rules regarding social rights.¹⁰² The overriding feeling was that they were representing Denmark well as (unofficial) ambassadors in their respective positions in India¹⁰³ and maintained few, yet strong family and friendship ties in Denmark; in spite of this, they felt that were officially being rejected by the state in many different ways. This is Greg's story:

Greg's nationality, culture and political citizenship are very important to him. He describes himself both as a world citizen and very much Danish: "*It is my roots, and they are totally stuck.*" He streams Danish football on the internet and keeps up-to-date with Danish current affairs. He feels that he is being punished for doing well, and that this situation is a "*disgrace and a violation of human rights*". Greg also mentions the fact that he served the country also putting his life on the line in the military and in his current position, he represents Denmark (indirectly) at every official engagement and with each professional encounter. This situation "*hurts [his] feelings*".

Greg talks during our interview about his personal situation and his frustration with being "*thrown out of Denmark*" as a result of his professional path. Due to the nature of his position, his natural course is to move from one country to another every 6-24 months. He feels that he is a good asset to and representative for Denmark, yet he is punished for fulfilling his role. He has some understanding for not being able to vote; he is after all not living in the country, and hasn't on a permanent basis for over 15 years. However, it does disturb him that he cannot vote anywhere. He says "*Maybe one vote doesn't count but the fact is that there are many expats abroad who cannot vote.*" He can understand why "*a guy living in Vesterbro would not feel that someone living abroad for 16 years should have the right to vote, but the politicians should understand*".

He also objects strongly to being de-registered from his family home, which was built by his grandfather and in which his mother still lives. Being the only child, he is the sole heir to the property and feels that the Danish state should not have the right to decide that this is no longer his 'home'. He can totally understand the reasons why he should not have any social security, but describes the denial of right to residency as "*Amputating the leg when there is a problem with the foot.*"

Having not lived in Denmark for such a long time, having a wife who is not European, and a daughter who was born in the Middle East and has lived in 10 countries in as many years (and 15 countries with his wife), Greg feared that he would encounter problems if in the future he wanted to move home to Denmark with his wife and daughter, as a consequence of not having the required amount of 'ties' to Denmark, and his fears were confirmed by the Udlændingestyrelsen (the *Danish Immigration Service*) when he contacted them. He has only spent one month in Denmark with his family, as they tend to travel to his wife's home country when they have holidays. Greg lived in Denmark for his first 25 years and still has a couple of childhood friends there and, due to the nature of his job, he does not have stronger ties to any other country. He is not able to obtain an international driving licence because the Folkeregister (the *National Registry*) in Denmark de-registered him; he cannot obtain residency in Denmark because he works abroad and neither is he registered as living in India because of the nature of his job; and he would have problems if he wanted to divorce because of rules in the divorce

¹⁰² All of the Finnish informants I interviewed were on temporary contracts in India.

¹⁰³ As there are so few Danish migrants in India in the professions that my informants have, little detail is shared about the nature of their work in order to protect their anonymity.

laws in the countries where they have ties regarding residency and where one pays taxes. Greg concludes that living an international life is not as glamorous as people imagine it to be.

Greg had been extremely successful at increasing his economic and cultural capital, however it has come at the expense of his citizenship rights. He has ended up in a position of not being officially resident anywhere and hence entirely reliant on private sector services for his own and his family's welfare. Greg, and other Nordic migrants, expressed that the paperwork that one needs to do in order to make claims back on health insurance is so complicated that often it is not worth the time it takes. Consequently, he ends up paying for several different types of insurance that he doesn't claim the money back for because he cannot afford the time – he pays twice. Furthermore, regarding his social capital, while Greg's professional network was vast, his personal relationships and friendships were extremely limited because of the high demands of his job. Greg's case perhaps represents the extreme extent of the disadvantages one can face having a mobile career and a relationship and family with international cultural and political ties, however increasing numbers of mobile highly skilled workers are moving abroad during the periods in their lives when they are carving out careers and forming relationships. Several of the non-Nordic informants that I spoke to during my field visits had entered into relationships with Indian nationals during their period of secondment, and two of the Danish informants were permanently resident in India partly because they were married to Indian spouses.

Conclusions

In Denmark and Finland, both the number of firms opening offices in growth economies such as India, and the number of employees sent to work in the alpha, beta and gamma world cities in the region are set to rise. These cities while being highly integrated into the world economy, fair less well on indicators relating to lifestyle and wellbeing according to the mainstream. These conditions, coupled with how the home country state and the employer treat them, as well as the impact of the migrants own agency, affect the way Nordic highly-skilled migrants live their lives when they arrive at their destination.

When the seconded workers and partners of seconded workers move to India they make choices within certain parameters set by the sending state and the employer. These choices differ according to whether the migrants are traveling alone, with a spouse, as an unmarried couple, or as a family with children. The state plays a role in setting rules and conditions for migration that do not always coincide with the demands and requirements that employers have of their employees, and individuals and families sometimes suffer as a consequence of this discrepancy. In addition, the migrants' work status, position, employer and the duration of time spent abroad impact the formal channels of social support given by employers and the sending state.

The results outlined in the previous sections showed for example how strongly the choice of different housing solutions can impact the social and environmental aspects of the migration experience. They also reflected how the choice of employer can impact a wide range of factors including the standard of housing, residency rights, expenditure on social services such as healthcare, and personal relationships. Concomitantly, in some cases having a large stock of

capital works to the migrants advantage and in other cases to their disadvantage, and some social situations require a particular form of capital the not all migrants have, sometimes by choice. In the same vein, living a privileged lifestyle works for some migrants and against others when they make the choice of how to participate and behave in the new social system.

These results reveal that individual differences can arise in how social citizenship is encountered and behaved among people who have different interests and restrictions set upon them, and who can also be mistakenly be thought of as a relatively homogeneous group: Nordic highly-skilled mobile citizens. These substantial differences support the argumentation for encouraging the study of citizenship constellations which, as Bauböck (2010) purports, allows for the analysis of the intertwining nature of different aspects of citizenship. The constellation thesis would benefit in the future by being further investigated using quantitative methods with data collected from highly-skilled migrants from other parts of the world. In doing so researchers and decision-makers would gain a better insight into how migration experiences are possibly stratified and impact citizenship among the growing sector of highly-skilled workers within and across different geographical regions.

References

- Ali, A et al (2003), 'Determinants of intercultural adjustment among expatriate spouses', *International Journal of intercultural Relations*, 27(2003), pp. 563-580
- Armingeon, K & Bonoli, G (eds) (2006), *The politics of post-industrial welfare states. Adapting post-war welfare states to new social risks*, London: Routledge
- Barad, K (2003), 'Post Humanist Performativity: Toward and Understanding of How Matter Comes to Matter', *Journal of Women in Culture and Society* 2003, vol.28, no. 3, pp. 801-831
- Barad, K (2007), *Meeting the Universe Halfway. Quantum physics and the entanglement of matter and meaning*, Durham: Duke University Press
- Barbalet, J M (1988), *Citizenship. Rights, Struggle and Class Inequality*, Minneapolis: University of Minnesota Press
- Bauböck R (2010). 'Studying Citizenship Constellations', *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 36, No. 5, pp. 847-859
- Black, J S & Stephens, G K (1989) 'The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments', *Journal of Management*, 15(4), pp. 529-544
- Bonoli, G (2007), 'Time Matters: Postindustrialization, New Social Risks, and Welfare State Adaptation in Advanced Industrial Democracies', *Comparative Political Studies*, Vol. 40, No. 5, pp. 495-520
- Bourdieu, P (1984, 2010), *Distinction*, Abingdon: Routledge
- Brosius, C (2010), *India's Middle Class. New forms of urban leisure, consumption and prosperity*, New Delhi: Routledge.
- Castles, S & Miller, M J (2009), *The Age of Migration*, New York: Palgrave Macmillan
- Clasens, J & Van Oorschot (2004) 'Work, welfare and citizenship: diversity and variation within European (un)employment policy', in Jørgen Goul Andersen et al, 2004, 2nd edition, *Europe's New State of Welfare*, Bristol: Policy Press
- Clegg , B & Gray, S J (2002), 'Australian expatriates in Thailand: some insights for expatriate management policies', *International Journal of human Resource Management*, 13:4, pp. 598-623
- Condor, S (2011), 'Towards a Social Psychology of Citizenship? Introduction to the Special Issue', *Journal of Community and Applied Psychology*, 21, pp. 193-201
- Croucher, S (2009), 'Migrants of Privilege: The Political Transnationalism of Americans in Mexico', *Identities: Global Studies in Culture and Power*, 16, pp. 463-491.
- Dutta, S & Mia, I (eds) (2011), *Global Information Technology Report 2010-2011*, Geneva: World Economic Forum
- Edwards, R & Glover, J (2001), *Risk and Citizenship. Key Issues in Welfare*, London: Routledge

- Esping-Andersen (2002) (ed.) *Why We Need a New Welfare State* Oxford: Oxford University Press
- Faist, T (1995), *Social Citizenship for Whom? Young Turks in Germany and Mexican Americans in the United States*, Aldershot: Ashgate Publishing Limited
- Fechter, A M (2007), *Transnational Lives. Expatriates in Indonesia*, Aldershot: Ashgate Publishing Limited
- Foulkes, N (2011), 'Encountering difference. Nordic privileged migrants in Indian mega-cities', in Elli Heikkilä & Saara Koikkalainen (eds.), *Finns Abroad. New Forms of Mobility and Migration*, Turku: Institute of Migration
- Goldman Sachs (2001), 'Building Better Global Economic BRICs', Global Economics Paper No: 66, accessed on 27 March 2012 at <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/brics/brics-reports-pdfs/build-better-brics.pdf>
- Goldman Sachs (2003), 'Dreaming With BRICs: The Path to 2050', Global Economics Paper No: 99, accessed on 27 March 2012 at <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/brics/brics-reports-pdfs/brics-dream.pdf>
- Goldman Sachs (2005), 'How Solid Are The BRICs', Global Economics Paper No: 134, accessed on 27 March 2012 at <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/brics/brics-reports-pdfs/how-solid.pdf>
- Goldman Sachs (2011), 'The BRICs 10 Years On: Halfway Through the Great Transformation', Global Economics Paper No: 208, accessed on 27 March 2012 at <http://www.theasset.nl/8761/111208-Goldman-Sachs-Global-Economics-Paper-208.pdf?v=0>
- Goul Andersen, J (2002), *Changing labour markets, welfare policies and citizenship*, Bristol: Polity Press
- Guha, R (2007), *India After Gandhi. The History of the World's Largest Democracy*, Oxford: Macmillan
- Hakim, C (2010), "Erotic Capital", *European Sociological Review*, Vol. 26, No. 5, 2010, pp. 499-518
- Hakim, C (2011), *Homey Money: The Power of Erotic Capital*, London: Penguin Books
- Hannerz, U (1996), 'The Cultural Role of World Cities', in Neil Brenner & Roger Keil (eds.), *The Global City Reader*, Third Edition, Abingdon: Routledge
- Helliwell, J et al (eds.) (2012), *World Happiness Report*, The Earth Institute, Columbia University, accessed on 12 April 2012 at <http://www.earth.columbia.edu/sitefiles/file/Sachs%20Writing/2012/World%20Happiness%20Report.pdf>
- Hindman, H (2007) 'Outsourcing Difference. Expatriate training and the Disciplining of Culture', in Saskia Sassen, 2007, *Deciphering the Global. Its Scales, Spaces and Subjects*, New York: Routledge.
- Hindman, H (2009a), 'Cosmopolitan Codifications: Elites, Expatriates and Difference in Kathmandu, Nepal', *Identities: Global Studies in Culture and Power*, 16, pp.249-270
- Hindman, H (2009b), 'Shopping in the Bazaar/Bizarre Shopping: Culture and the Accidental Elitism of Expatriates in Kathmandu, Nepal', *The Journal of Popular Culture*, Vol. 42, No. 4, pp. 663-679

- Homans, G C (1973), *Social Behaviour. Its Elementary Forms*, 3rd Edition, London: Routledge & Kegan Paul Ltd
- Hviden, B & Johansson, H (eds.) (2007), *Citizenship in Nordic Welfare States*, Abingdon: Routledge
- Kangas, O & Palme, J (eds) (2005), *social policy and economic development in the nordic countries*, Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Kiander, J (2005), 'Growth and Employment in the 'Nordic Welfare States' in the 1990s: a Tale of Crisis and Revival', in Olli Kangas & Joachim Palme, 2005, pp. 210-240
- Kimmel M S (2010), 'Toward a Pedagogy of the Oppressor', in Michael S Kimmel & Abby L Ferb (eds), *Privilege. A Reader*, 2010, pp. 1-10
- Kjelstad, R (2001), 'Gender policies and gender equality', in Michael Kautto et al, eds, *Nordic Welfare States in the European Context*, 2001, London: Routledge, pp. 66-97
- Koikkalainen, S (2009), 'Europe is My Oyster. Experiences of Finns Working Abroad', *Finnish Journal of Ethnicity and Migration*, Volume 4, No. 2, pp. 27-38
- Korpela, M (2010), 'A Postcolonial Imagination? Westerners Searching for Authenticity in India', *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 36, No. 8, pp. 1299-1315
- Lee, H W (2007), 'Factors that Influence Expatriate Failure: An interview Study', *International Journal of Management*, Vol. 24 No. 3, pp. 403-413
- Lauring, J & Selmer, J (2010), 'The supportive expatriate spouse: An ethnographic study of spouse involvement in expatriate careers' *International Business Review* Vol. 19, pp. 59-69
- Liamputtong, P (2010), *Performing Qualitative Cross-Cultural Research*, Cambridge: Cambridge University Press
- Lipset S M (1964) 'Introduction' in *Class, Citizenship and Social Development. Essays by TH Marshall*, New York: Doubleday & Company Inc. pp. v-xx
- Mahroum S (2001) "Highly Skilled Globetrotters: The International Migration of Human Capital" OECD (DST/STP/TIP(99)2/FINAL) Paris: OECD
- Marshall, T H (1964) *Class, Citizenship and Social Development: Essays by TH Marshall*, New York: Doubleday & Company Inc.
- McIntyre-Mills, J (2009) 'Editorial: Constructing Citizenship and Transnational Identity. Participatory Policy to Enhance Attachment and Involvement', *Systemic Practice and Action Research*, (2010) 23, pp. 1-19
- Meyer, K (2004), 'Perspectives on Multinational Enterprises in Emerging Economies', *Journal of International Business Studies*, Vol. 35, No. 4, pp.259-276
- Mullard, M (1999), 'Discourses on Citizenship. The Challenge to Contemporary Citizenship' in Jet Bussemaker (1999), *Citizenship and Welfare State Reform*. London: Routledge, pp. 12-26.
- Munk, M (2009), 'Transnational Investments in Information Capital. A Comparative Study of Denmark, France and Sweden', *Acta Sociologica*, Vol. 52(1), pp.5-23

- NORDEN (2010), *Nordic Statistical Year Book*, Volume 48. Nord 2010:00. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- OECD (2007), *Modernizing Social Policy for the New Life Course*, OECD Publishing
- Okpara, J O & Kabongo, J D (2011), 'Cross-cultural training and expatriate adjustment: A study of Western expatriates in Nigeria', *Journal of World Business*, 46(2011), pp. 22-30
- Pakulski, J (1997), 'Cultural Citizenship', *Citizenship Studies*, 1:1 pp.73-86
- Portes, A et al (1999) 'The study of transnationalism: pitfalls and promise of an emergent research field'. *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 22, No. 2, pp. 217–237
- Pellegrino, A. (2002) 'Skilled Labour Migration from Developing Countries: Study on Argentina and Uruguay.' ILO *International Migration Paper 58* accessed on 16.11.2006 at <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp58e.pdf>
- Rosaldo, R (1994), 'Cultural Citizenship and Educational Democracy', *Cultural Anthropology*, 9(3), pp. 402-411
- Solimano, A (ed.) (2008), *The International Mobility of Talent. Types, Causes, and Development Impact*, Oxford: Oxford University Press
- Stevenson, N (2003), *Cultural Citizenship. Cosmopolitan Questions*, Maidenhead: Open University Press
- Suutari, v & Brewster C (2000), 'Expatriate management practices and perceived relevance. Evidence from Finnish expatriates', *Personnel Review*, Vol. 30 No. 5, pp. 554-577
- Taylor-Gooby P (2004), 'New Risks and Social Change' in Peter Taylor-Gooby (ed.) *New Risks, New Welfare. The Transformation of New Welfare States*, Oxford: Oxford University Press
- Taylor-Gooby, P (2009), *Reframing Social Citizenship*, Oxford: Oxford University Press
- UNDP (2009), *India Urban Poverty Report 2009*, Ministry of Housing and Urban Poverty Alleviation and United Nations Development Programme, New Delhi: OUP
- UNICEF (2007), 'Child poverty in perspective: An overview of child well-being in rich countries', *Innocenti Report Card 7*, 2007, UNICEF Innocenti Research Centre, Florence.
- Vertovec, S (2009), *Transnationalism*, London: Routledge
- WEF (2006), *Global Competitiveness Report*, World Economic Forum, London: Palgrave MacMillan
- WEF (2011), *Global Competitiveness Report*, Geneva: World Economic Forum
- Wilkinson, R G & Pickett, K (2010), *The Spirit Level. Why Equality is Better for Everyone*, London: Penguin Books
- Wu, B (2011), *Whose Culture Has Capital*, Bern: Peter Lang AG